

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA ASN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA
KABUPATEN SITUBONDO**

Moh. Iqbal Abu Sufyan

mohiqbalabusufyan@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Edy Kusnadi Hamdun

Edyk1134@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Yudha Praja

Yudha_praja@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The rapid development of science and technology has brought changes to human life. Can bring about changes that result in higher demands on each individual in order to further improve performance in each individual and the wider community. The purpose of this study was to analyze and examine the effect of motivation and work environment on ASN performance through work discipline as an intervening variable at the office of the Ministry of Religion, Situbondo Regency. This research is an explanatory research. The population in this study were civil servants at the office of the Ministry of Religion, Situbondo Regency.

The sampling technique in this study is to use a saturated sampling technique. The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that motivation has a significant negative effect on work discipline, work environment has a significant positive effect on work discipline, motivation has a significant negative effect on ASN performance, work environment has a negative but not significant effect on ASN performance, discipline work has a significant positive effect on the performance of ASN. The results of the indirect effect hypothesis test show that the motivation variable on the performance of ASN through work discipline has a significant positive effect, the work environment on the performance of ASN through work discipline has a significant positive effect.

Keywords: Motivation, Work Environment, Work Discipline, ASN Performance

1. PENDAHULUAN

Hasil observasi untuk pertama kalinya, peneliti menemukan beberapa fenomena atau permasalahan yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo yang akan diteliti yaitu pertama motivasi kerja, dimana motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan, tetapi dalam objek penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Situbondo, peneliti melihat adanya penurunan motivasi kerja karena kurangnya pengakuan yang berupa pujian dari atasan serta rendahnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai sehingga dapat menimbulkan terjadinya demotivasi atau penurunan motivasi.

Hal serupa dengan fenomena pada lingkungan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo belum mendukung ASN untuk bekerja dengan nyaman, hal itu terlihat dengan ada banyaknya berkas-berkas yang berserakan disekitar tempat bekerja pegawai, kebisingan di tempat bekerja karena letak kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo terletak tepat di pinggir jalan raya pantura dan luas ruangan kerja yang masih bisa dikatakan belum memadai sehinggal membatasi ruang gerak pegawai, masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu, Kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan lembaga, hal tersebut dapat dilihat

ketika ASN tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline, perlu waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas. Masalah seperti diatas tentunya harus segera diperbaiki agar tidak menghambat visi dan misi kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo yang terletak di Jl. PB. Sudirman No. 1, Patokan Situbondo, Karangasem, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Kementerian Agama memiliki tugas menyelenggarakan urusan di bidang keagamaan dalam pemerintahan untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara. Mengingat bahwa pentingnya disiplin kerja yang berdampak pada kinerja ASN yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu motivasi dan lingkungan kerja, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin kerja sebagai variable intervening di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo".

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia dan pendayagunaan manusia yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga, manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang

sangat penting dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi bahwa perusahaan secara terpadu". Handoko (2013:4) berpendapat yaitu "Manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi".

Panggabean (2012:2) yaitu "Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi staffing dalam proses manajemen. Kegiatan staffing di antaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan training and development, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja.

Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Ganyang (2018) “Motivasi karyawan merupakan salah satu aktifitas yang penting bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menyumbangkan berbagai keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan”. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

Motivasi menjelaskan bahwa bagaimana caranya mengarahkan potensi bawahan, supaya mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang dapat memicu semangat atau dorongan untuk bekerja lebih giat dan antusias untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Pada dasarnya sebuah instansi bukan saja mengharapkan para pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting pegawai mau bekerja dengan giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah penting untuk mencapai kinerja pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja baik dari dalam diri maupun lingkungan kerja pegawai akan merasa bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Syahyuti (2010:11) mengemukakan indikator-indikator Motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Dorongan Mencapai Tujuan
- 2) Semangat Kerja
- 3) Inisiatif dan Kreatifitas
- 4) Rasa Tanggung Jawab

Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air condition* (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja adalah bagian penting didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Meski lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi, tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan teori diatas maka akan dijadikan indikator Lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2015:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya.
- 2) Sirkulasi udara.
- 3) Tata warna.
- 4) Dekorasi.
- 5) Keamanan

Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Pembahasan Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya

manusia berawal dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, selalu luput dari kesalahan dan kekhilafan. Setiap organisasi perlu mempunyai berbagai ketentuan yang wajib ditaati para anggotanya, dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan suatu tindakan manajemen supaya mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai tuntutan tersebut. Disiplin merupakan wujud besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan oleh pimpinan dan disiplin dapat juga diartikan sebagai pemberian tindakan tegas bagi pegawai yang tidak mematuhi aturan. Kedisiplinan merupakan faktor utama dan paling penting dalam pelaksanaan sehari-hari, maka dari itu pegawai yang mempunyai disiplin kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan pegawai yang tidak disiplin.

b. Indikator Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Soejono (2010:67) indikator yang berpengaruh pada tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi.

- 1) Ketepatan waktu.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
- 3) Tanggung jawab.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk Disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pemimpin dalam sebuah instansi atau perusahaan.

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)

- 2) Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*)
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespekif*)
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Prespekif*)

Pengertian Kinerja

Kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbandingan kerja yang telah dicapai karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai oleh karyawan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan aset yang paling penting bagi instansi, persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus terus memiliki kinerja yang lebih baik.

a. Indikator Kinerja

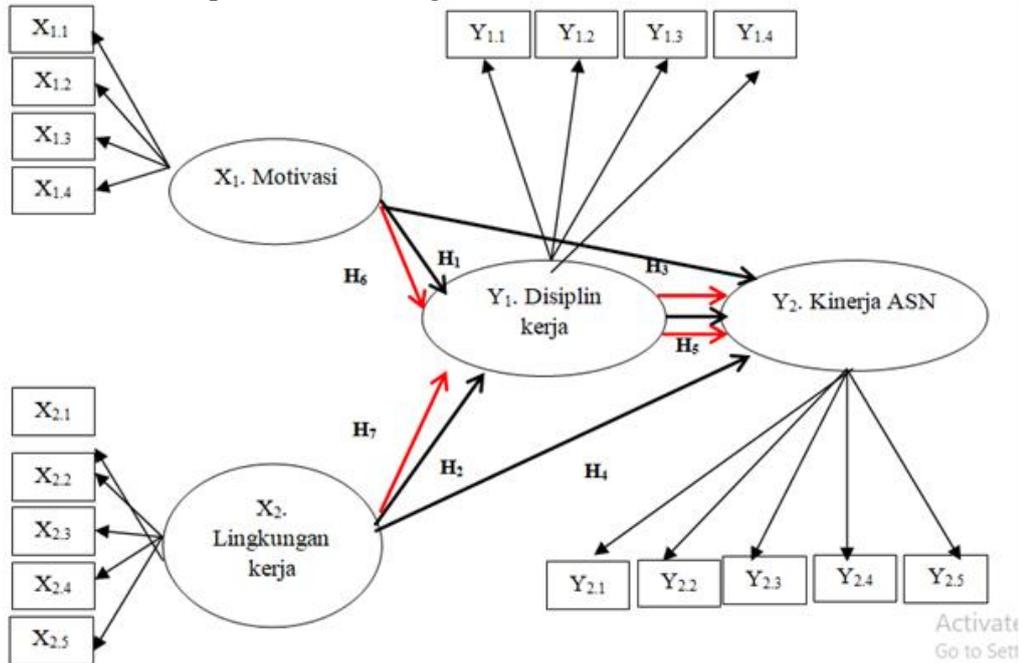
- 1) Kuantitas kerja.
- 2) Kualitas kerja.
- 3) Pemanfaatan waktu.
- 4) Tingkat kehadiran.
- 5) Kerja sama.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Melalui uraian dalam kerangka berpikir, peneliti dapat menjelaskan secara kompherensif variabel-

variabel apa saja yang diteliti dan teori variabel apa yang diturunkan, serta mengapa variabel-variabel itu yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:60) menyatakan bahwa "Model konseptual tentang

bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting". Berikut akan digambarkan kerangka konseptual berikut ini.



Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis bisa dikatakan sementara karena jawaban yang ada hanya berdasarkan pada teori yang relevan, hipotesis bisa disebut sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, dan masih bukan jawaban empiris. Berdasarkan kerangka konsep diatas, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 : Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja.

H_2 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja.

H_3 : Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.

H_4 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.

H_5 : Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja ASN.

H_6 : Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin kerja.

H_7 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin kerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa "Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor

yang telah di definisikan sebagai masalah yang penting. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:147) “Metode deskriptif adalah metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Menurut Sugiyono (2018:13) “Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian”.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo”. Rancangan penelitian ini dimulai pada *start*, dilanjutkan dengan melakukan observasi di lapangan, dan melakukan studi pustaka yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dari berbagai literatur serta mencari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Setelah melakukan studi pustaka kegiatan selanjutnya yaitu dengan melakukan wawancara, penyebaran kuesioner serta dokumentasi dengan pegawai atau ASN pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo. Data yang telah didapat lalu dilakukan analisis dengan metode uji validitas konvergen, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji *goodness of fit*, uji koefisien determinasi, uji persamaan struktural dan uji hipotesis

menggunakan Program Smart PLS 3.0. Adanya pengolahan data bertujuan untuk menarik kesimpulan serta memberikan saran guna memperjelas penelitian yang dilakukan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan dimulai dari bulan Februari sampai April 2022. Lokasi penelitian ini yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo yang beralamat di Jl. Pb. Sudirman No.4, Karangasem, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Banyaknya manusia dalam suatu lingkungan akan memunculkan beragam interaksi sosial. Bukan hanya, interaksi sosial saja, tetapi semakin bertambahnya manusia juga dapat mempengaruhi populasi manusia di suatu wilayah. Populasi manusia itu sendiri bisa bertambah dan bisa juga berkurang. Populasi dapat diartikan kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas dan ciri-ciri yang sudah ditetapkan. Setelah melakukan observasi populasi pada penelitian ini adalah ASN kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo yang berjumlah 36 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pada penelitian ini tidak semua populasi diteliti tetapi hanya sebagian dari populasi yang akan diteliti, diharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan.

Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo, maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:82) bahwa “Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 36 orang ASN. Hal ini dikarenakan jumlah ASN pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo.

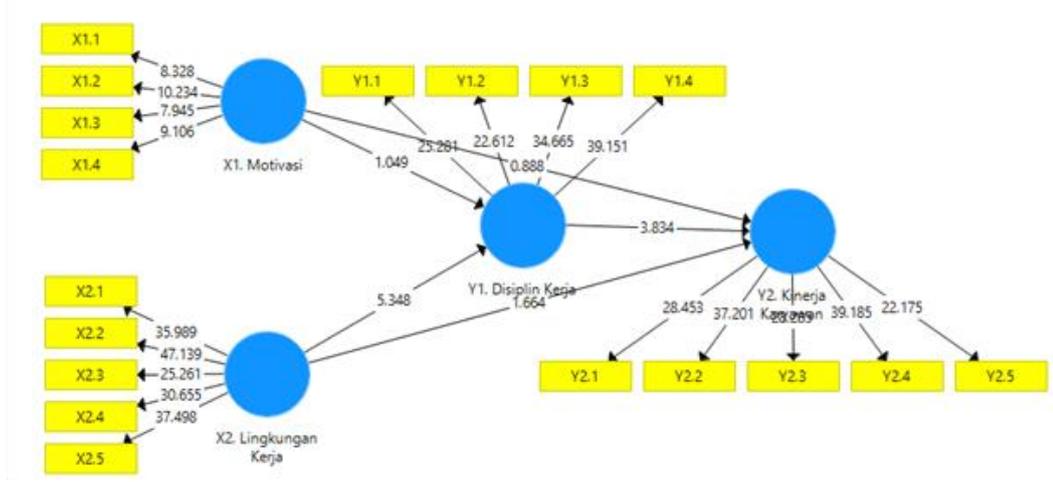
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Penelitian

Uji Hipotesis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menganalisis regresi. “Uji hipotesis pada dasarnya guna mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian apakah memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak. Uji hipotesis dilakukan guna menunjukkan seberapa dalam variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi (Ghozali, 2018:97). Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui *original sample* berpengaruh secara positif atau negatif dan menggunakan nilai *P Value* sebesar 0,05 dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara signifikan antar variabel. Kriteria uji

hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Nilai *original sample* positif maka dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan
- b. Nilai *P Value* > 0,05 maka tidak berpengaruh secara signifikan
- c. Nilai *P Value* < 0,05 maka dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan.



Pembahasan

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo merupakan salah satu instansi yang bertugas menyelenggarakan urusan di bidang keagamaan dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo yang terletak di Jl. PB. Sudirman No. 1, Patokan Situbondo, Karangasem, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Lokasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo dapat dikatakan strategis karena lokasinya berada dipinggir jalan pantura dan tidak jauh dari kota sehingga mempermudah ASN dan masyarakat jika ada kepentingan terhadap Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo.

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu negatif (-0,156) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0,295** (>0,05), maka dapat disimpulkan Motivasi (X₁) berpengaruh negatif namun

tidak signifikan terhadap Disiplin kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis 1 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa meningkatnya motivasi tidak mempengaruhi kenaikan disiplin kerja, pemberian motivasi terhadap karyawan tidak mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam melakukan tanggungjawab maupun penyelesaian kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo. Sehingga diperlukan adanya transisi budaya kerja atau strategi dalam lembaga tersebut yang pada akhirnya bisa berdampak pada peningkatan disiplin kerja, sehingga motivasi tidak mempengaruhi disiplin kerja secara langsung pada Kantor Kementrian Agama Kabuaptan Situbondo. Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu oleh Dedi Wijaya (2020), Tiara Safani Sitorus (2020), dan Fahrezal Pahlevi (2020).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,570) dengan nilai *p*

value yaitu sebesar **0,000** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan maka disiplin kerja akan meningkat. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka disiplin kerja akan menurun. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman dan aman terhadap karyawan, karena dalam ruang lingkup kerjanya di kantor terpenuhi dari peralatan, keamanan dan sebagainya. Sehingga membuat para karyawan semangat dalam mengemban dan bertanggungjawab menyelesaikan tugasnya. Sekaligus meningkatkan kedisiplinan para karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu Dinny Febriani, Prayekti (2021), Ardin Putra, Kartin Aprianti (2020).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN.

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu negatif (-0,117) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0,375** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan Motivasi (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 3 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa motivasi tidak mempengaruhi kenaikan kinerja. Sikap seorang baik itu pimpinan maupun rekan kerja tidak mampu memberikan dorongan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

bisa disebabkan dari faktor internal dan eksternal dari seorang karyawan. Sehingga dibutuhkan alternatif lain untuk meningkatkan kinerja para karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo. Penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Yudhi Novriansyah, Ahmad Yusuf Al-Aziz (2021) dan Fahrezal Pahlevi (2020).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja ASN.

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,287) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0,097** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak**. Berdasarkan pengujian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja ASN secara positif namun tidak signifikan. Hal ini bisa terjadi karena lingkungan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam membantu melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaannya Sehingga perlu adanya waktu transisi budaya kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo yang pada akhirnya nanti bisa berdampak pada peningkatan kinerja ASN pada kantor tersebut. Hasil ini penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Dinny Febriani, Prayekti (2021), Yudhi Novriansyah, Ahmad Yusuf Al-Aziz (2021) dan Tiara Safani Sitorus (2020).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja ASN.

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0.453) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 5 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan H_5 menyatakan bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja ASN juga akan meningkat, begitupun sebaliknya menurunnya disiplin kerja maka kinerja ASN akan juga menurun. Disiplin kerja menjadi tingkat ukur seorang karyawan dalam ketepatan waktu, penggunaan peralatan kantor, tanggung jawab dan taat peraturan kantor, ketika hal tersebut dapat di terapkan oleh setiap karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan baik dalam mengemban tanggung jawab maupun menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Tiara Safani Sitorus (2020), Fahrezal Pahlevi (2020) dan Dinny Febriani, Prayekti (2021).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin kerja.

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu negatif (-0,071) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0,348** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan Motivasi (X_1) tidak signifikan mempengaruhi Kinerja ASN (Y_2) melalui Disiplin kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**. Motivasi pimpinan ataupun rekan kerja bisa berbentuk perkataan dan tindakan untuk mendorong dan

memberikan semangat kepada karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya dengan maksimal. Hal tersebut bisa mendorong motivasi dari dalam diri sendiri sehingga karyawan bisa menjalankan tanggung jawab dan tugasnya. Disiplin kerja sangat berperan penting dalam mendorong dan meningkatkan kinerja dari karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN melalui disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Dengan demikian peran variabel mediasi disiplin kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Situbondo. Penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Fahrezal Pahlevi (2020).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin kerja.

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0,259) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0,001** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) secara signifikan mempengaruhi Kinerja ASN (Y_2) melalui Disiplin kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**. Peran lingkungan kerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan ataupun lembaga, oleh karena itu melalui melalui lingkungan kerja yang baik yang diberikan dan dirasakan kepada karyawan ini mampu memberikan pengaruh konstruktif terhadap lembaga ataupun karyawan lainnya sehingga yang berkaitan dengan tugas dan

tanggung jawab bisa terselesaikan dan bisa mencapai tujuan. Selain itu tercapainya disiplin kerja aka sangat menguntungkan bagi individu maupun lembaga sehingga peran variabel mediasi disiplin kerja signifikan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung hasil temuan penelitian terdahulu oleh Dinny Febriani, Prayekti (2022).

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan negatif terhadap Disiplin kerja, (H1 ditolak);
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja, (H2 diterima);
3. Motivasi berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja ASN, (H3 ditolak);
4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN, (H4 ditolak);
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN, (H5 diterima);
6. Motivasi terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif, (H6 diterima);
7. Lingkungan kerja terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif, (H7 diterima);

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo

Bagi pimpinan dan Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan petunjuk dan tolak ukur guna untuk meningkatkan motivasi yaitu harus meningkatkan rasa tanggung jawab pada setiap diri Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yaitu memperbaiki dekorasi pada setiap ruangan kerja Aparatur Sipil Negara agar tercipta rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Untuk meningkatkan disiplin kerja yaitu setiap Aparatur Sipil Negara yang memakai peralatan kantor harus dijaga dan dirawat dengan baik agar memiliki fungsi penggunaan dalam jangka waktu yang pajak atau tidak cepat rusak. Untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan meningkatkan kuantitas kerja pada tiap diri Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten situbondo.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar pengembangan kurikulum Manajemen Pemasaran, yang selanjutnya dapat menambah

pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Motivasi, Lingkungan kerja, Disiplin kerja terhadap peningkatan Kinerja ASN.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kinerja ASN saat ini serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ganyang, M.T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN MEDIA.
- Handoko, T.H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Panggabean, M.S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta.