

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR
DPUPP KABUPATEN SITUBONDO**

Ach. Kiswandha Islamy Akbar
akbarkiswandha@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Yudha Praja
yudha_praja@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This aims of this research is to determine the influence of organizational culture, work facilities and work discipline on ASN performance through job satisfaction as an intervening variable at the Situbondo Regency DPUPP Office. This research used a quantitative approach which was carried out by distributing questionnaires to 59 ASN employees at the Situbondo Regency Public Works, Housing and Settlements Department. The method of data analysis used in this research is multiple linear regression analysis. The hypothesis test results have a direct effect using the Smart PLS 3.0 application.

The results of direct hypothesis testing show that organizational culture has an insignificant effect on job satisfaction, work facilities have an insignificant effect on job satisfaction, work discipline has a significant effect on job satisfaction, organizational culture has an insignificant effect on ASN performance, work facilities have an insignificant effect on ASN performance, Work discipline has a significant effect on ASN performance. Job satisfaction has a significant effect on ASN performance. The results of indirect hypothesis testing show that the organizational culture variable has a negative but not significant effect on ASN performance through job satisfaction, work facilities have a negative but not significant effect on ASN performance through job satisfaction, and work discipline has a significant positive effect on ASN performance through job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Work Facilities, Work Discipline, Job Satisfaction, ASN Performance.

1. PENDAHULUAN

Dinas pekerjaan umum perumahan permukiman Kabupaten Situbondo yang berfokus membantu kepala daerah dalam melaksanakan urusan Pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang serta bidang pertanahan yang menjadi tugas pembantu daerah. Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo merupakan suatu organisasi pemerintahan yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah serta bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretariat daerah. Pada tugasnya Dinas

Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo memiliki sebuah kewenangan sebagai pengelola pemerintah dalam sektor bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah, contohnya seperti perencanaan infrastruktur, peningkatan infrastuktur, pemeliharaan, serta pembangunan infrastruktur. Pembangunan yang akan dilaksanakan tentunya melalui beberapa survei dan pertimbangan diantaranya pembangunan jembatan hingga peningkatan kualitas jalan raya sebagai sarana jalur transportasi yang akan menjadi penghubung

perekonomian daerah terkait pelaksanaannya agar pembangunan terlaksana sesuai dengan kebutuhan dilapangan. Adapun tugasnya juga meliputi pemeliharaan infrastruktur dan aset daerah yang dikelola untuk dijadikan sebagai pendapatan daerah dengan memberikan sewa kepada masyarakat untuk dijadikan lahan usaha atau pembangunan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mempunyai berbagai kelebihan yang menjadi suatu penggerak di dalam organisasi, kelebihanannya antara lain seperti memiliki akal, perasaan, keterampilan, inovasi dan pengetahuan. Menurut Hamali (2016:2) "Sumber daya manusia merupakan sumber yang berada pada sebuah organisasi yang menjadi pelaku aktivitas di dalamnya". Suatu organisasi pemerintahan ada yang namanya sumber daya manusia hal tersebut sangatlah penting. Sebagaimana dalam hal produktivitas, kreatifitas, kualitas dan efisiensi suatu hasil kerja suatu organisasi akan tercipta dari perencanaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang telah diketahui merupakan sebuah penentu utama kinerja dan hasil kerja suatu organisasi atau lembaga pemerintah. Dalam hal kinerja, merupakan hal yang benar adanya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi di dalam organisasi diperankan oleh manajemen yang baik. Budaya

organisasi berpengaruh pada perilaku dan nilai-nilai karyawan pada organisasi dengan menggunakan nilai-nilai yang dimiliki organisasi tentu ada adanya perbedaan suatu kebiasaan yang tertanam pada anggota organisasi dengan yang lainnya. Hal ini memberikan dampak pada pengolahan perilaku pada sumber daya manusia itu sendiri. organisasi menurut Robbins dan Judge (2018:151) bahwa Suatu konsep yang dianut bersamaan dengan nilai-nilai yang dilakukan bersama dan dijunjung organisasi, untuk berfungsi sebagai sebuah perbedaan yang jelas dan memiliki suatu ciri khas yang khusus antara satu organisasi dengan orgnisasi lainnya, juga sebagai pembentuk rasa identitas yang erat kaitannya dengan para anggota organisasi, serta menciptakan komitmen kolektif terhadap organisasi, dan menjadi faktor peningkatan sistem sosial dalam mengatur dan mengendalikan tingkah laku dan sikap anggota organisasi. Menurut Sulaksono (2015:14) Indikator budaya organisasi ialah:

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko
- 2) kepentingan karyawan
- 3) Berorientasi detail pada tugas

Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan segala sesuatu pada semua yang mendukung dan mempermudah pelaksanaan berbagai aktivitas dalam mempergunakan alat bantu yang diciptakan manusia untuk memberikan kemudahan pekerjaan pada setiap bidangnya. Moenier (2015:19) mengemukakan "Selain berguna untuk alat utama pada

proses pelaksanaan pekerjaan, fasilitas juga merupakan media alat bantu sosial untuk kepentingan utama yang berkaitan dengan organisasi kerja”.

Tjiptono (2014:194) menjelaskan indikator Fasilitas kerja ada 3 yaitu:

- 1) Pertimbangan atau perencanaan spasial
- 2) Perencanaan ruangan
- 3) Perlengkapan dan perabotan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki makna lain yaitu “*diciplin*” memiliki makna pendidikan keteladanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam tanggung jawabnya sehingga menimbulkan perilaku dan sikap yang baik dan layak. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kelebihan sumber daya manusia dalam mengikuti aturan secara terus menerus dengan tekun dan teratur dalam bekerja dan tidak melakukan pelanggaran terhadap aturan yang ditetapkan”. Menurut Soejono (2014:67) menyebutkan indikator Disiplin kerja, sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Ketaatan terhadap peraturan di kantor
- 4) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cara individu mengekspresikan perasaan terhadap apa yang dirasakan pada lingkungan sekitarnya dengan memberikan nilai atau perasaan secara psikologis. Sutrisno (2014:74) mengemukakan “Kepuasan kerja adalah mencakup karakteristik

penilaian pekerjaan terhadap karyawan dengan berinteraksi dengan rekan kerja dan penerimaan kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai imbalan serta aspek fisik dan intelektual”. Yuwono (2015:24) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memiliki dampak penting pada Kepuasan kerja, ialah:

- 1) Upah
- 2) Promosi
- 3) Penghargaan
- 4) Komunikasi
- 5) Rekan Kerja

Kinerja

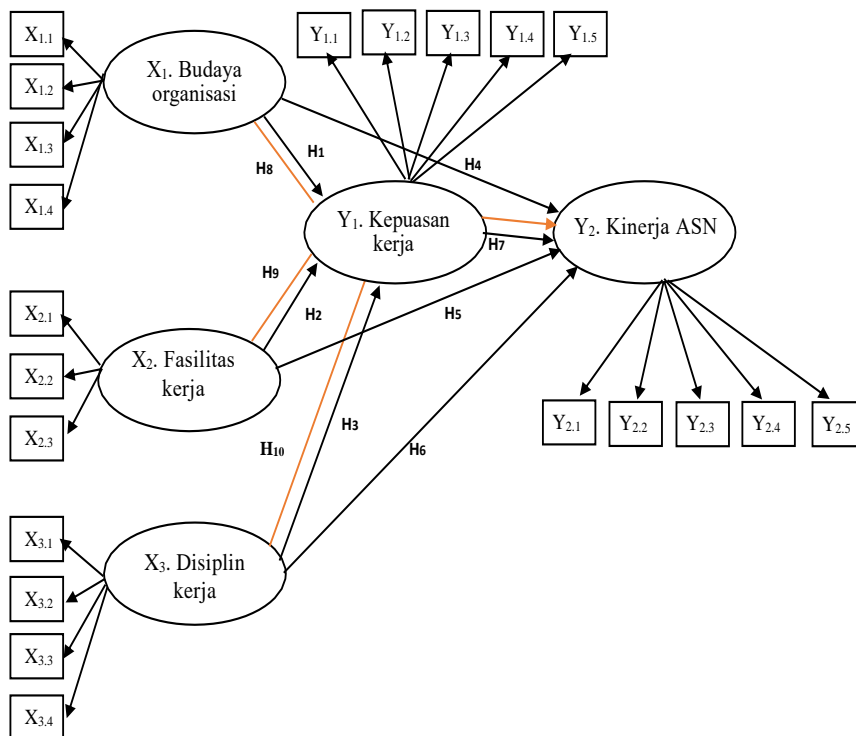
Sumardjo (2018:193) mengemukakan “Kinerja dalam bahasa disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, menjelaskan bahwa kualitas kesuksesan dalam mengatasi tugas dengan memakai segala cara ataupun skill yang dimiliki karyawan”. Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2019:484) “Kinerja merupakan bentuk penerapan suatu teori penyeimbang dalam menjelaskan seseorang hendak menciptakan prestasi yang ideal ketika seorang tersebut memperoleh imbalan atau manfaat dan terkandung pula pemikiran didalam pekerjaannya secara adil dan jelas”. Bangun (2018:234) menyatakan indikator kinerja. Berikut penjelesannya:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerjasama

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Kerangka konseptual adalah cara untuk menghubungkan konsep satu dengan yang lain dalam masalah yang sedang diselidiki”. Kerangka konseptual ini berfungsi sebagai penghubung atau menjelaskan berbagai topik yang akan dibahas didalamnya secara rinci. Penelitian tersebut memakai variabel bebas berupa Budaya organisasi (X₁),

Fasilitas kerja (X₂), dan Disiplin kerja (X₃). Variabel intervening Kepuasan kerja (Y₁) sedangkan variabel terikatnya berupa Kinerja ASN (Y₂). Agar konsep yang digunakan bisa dipahami oleh orang lain sehingga dapat memahami tentang apa yang ingin diteliti serta hubungan antar variabel dalam penelitian tersebut. Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H₁ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H₂ : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;

- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H₄ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN;
- H₅ : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN;

- H₆ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN;
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN;
- H₈ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja;
- H₉ : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja;
- H₁₀: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian adalah rencana sistematis yang dipergunakan peneliti dalam memfokuskan aktivitas penelitian, yang kemudian mengatur semua aspek dan jenis data peneliti secara bersamaan guna memastikan kevalidan data peneliti. Sugiyono (2016:60) mengemukakan “Kerangka berpikir adalah representasi konseptual yang berkaitan dengan suatu teori yang berkaitan atau bermacam-macam faktor sudah diketahui”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, dimulai dari bulan Februari sampai dengan bulan Mei 2024. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo. Yang berlokasi di Jl. Baluran No. 3, Sumber Kolak, Panarukan, Pareyaan Selatan, Kec Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 6835.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah bentuk sekumpulan

objek dan subjek yang dijadikan fokus media penelitian yang nantinya akan didalami dengan tahap-tahap, dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan berdasarkan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan sebelumnya”. Dalam penelitian ini populasi yang dipilih adalah Aparatur Sipil Negara di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo dengan jumlah ASN yang aktif pada tahun 2024 adalah sebanyak 152 orang ASN. “Sampel merupakan komponen dari besaran populasi yang mempunyai suatu karakteristik. Jika suatu populasi memiliki jumlah yang begitu besar atau luas dan apabila peneliti tidak memungkinkan meneliti dan mengeksplor semua pada objek populasi contohnya seperti kasus keterbatasan biaya, energi dan waktu, maka peneliti dapat memakai sampel dari populasi tersebut”. (Sugiyono 2014:149). Jika populasi lebih dari 100 maka dalam penelitian ini, teknik yang diambil yaitu *Cluster Area Sampling* dan dengan menggunakan rumus slovin sebagai perhitungan dalam menentukan sampel, Menurut (Sugiyono 2015:83) “*Cluster Area Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel daerah dalam menetapkan sampel yang akan digunakan dalam penelitian jika suatu objek memiliki sumber data yang besar, yang nantinya mewakili dari sumber yang sangat besar tersebut untuk diteliti”.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + 152(0,01)}$$

$$n = \frac{152}{1 + 1,52}$$

$$n = \frac{152}{2,52}$$

$n = 60$ (termasuk pimpinan)

Dilihat dari hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan dari populasi 152 orang ASN maka yang dapat diambil sebagai responden sebanyak 59 orang ASN (selain pimpinan).

Metode Analisis Data

Penggunaan metode analisis data dan uji hipotesis dari penelitian tersebut ialah dengan aplikasi *Smart PLS.3.0* dan aplikasi *SPSS* dalam membantu menemukan hasil dalam penelitian tersebut.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden untuk dijadikan subjek dalam penelitian ini ialah ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo yang berjumlah 59 orang.

Uji Validitas Konvergen

Covergent validity menilai apakah data yang diberikan atau dipelajari dapat dipercaya dalam keakuratannya sesuai dengan situasi dilapangan, validitas konvergen untuk menguji apakah hubungan indikator penelitian dan variabel terikat sesuai dengan validitasnya. Sekaran (2010:11) mengemukakan "Validitas konvergen merupakan jika terjadi hasil yang dapat sesuai dengan pengolahan data tersebut terdiri dari dua instrumen peneliti atau variabel bisa memiliki hubungan". Parameter *outer loading* dan *AVE* difungsikan sebagai pengukur validitas konvergen. Uji validitas ada pada program *Smart PLS 3.0* memperhatikan nilai

discriminant validity dengan *cross loading* 0.07 untuk setiap indikator refleksi.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017:130) mengemukakan "Uji realibilitas untuk menguji apakah hasil dalam penggunaan objek yang sama akan dapat dihasilkan data yang serupa". Uji realibilitas ini diterapkan kepada responden sebanyak 59 ASN di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo dengan memakai pertanyaan yang sudah dikatakan valid dengan uji validitas yang akan dipastikan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan *nilai Average Varian Extracted (AVE)* angka berwarna hijau atau angka diatas 0,5 dengan artian bahwa instrumen ini di dalam penelitian dianggap valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berfungsi dalam pengujian apakah model regresi yang diketahui adanya temuan korelasi atau tidaknya antar variabel (Independen). Ghazali (2018:107) mengemukakan "Uji multikolinieritas berujuan untuk menguji atau mengetahui apakah didalam suatu model regresi terdapat sebuah korelasi yang signifikan antar variabel independen". Pada aplikasi *Smart PLS 3.0* tidak ada sebuah pelanggaran pada asumsi klasik "multikolinieritas" ketika nilai *Varians Inflation Factor (VIF)* tidak melebihi 5,00. Namun, jika nilai (VIF) lebih dari 5,00, maka asumsi Multikolinieritas dianggap terlanggar.

Uji Normalitas

Ghozali (2017:145) mengemukakan “Uji normalitas berfungsi dalam menguji apakah variabel residual model regresi mengikuti distribusi normal”. Nilai *Excess Kurtosis* atau *Swkness* dapat diuji menggunakan uji normalitas. Aplikasi *Smart PLS 3.0* menyatakan nilai *Excess Kurtosis* atau *Swkness* dinyatakan normal jika terletak pada rentang -2.58 hingga 2.58.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Ghozali (2013:98) mengemukakan “Uji *GOF* yang digunakan untuk menilai sejauh mana *fit indeks* berpengaruh terhadap hasil dalam kelayakan model”. penelitian ini *GOF* dianalisis menggunakan program *Smart PLS 3.0* dalam melihat tiga indikator *fit indeks* yaitu *Standrized Root Mean Square Residual*, *Chi-square*, dan *Normed Fit Indeks*.

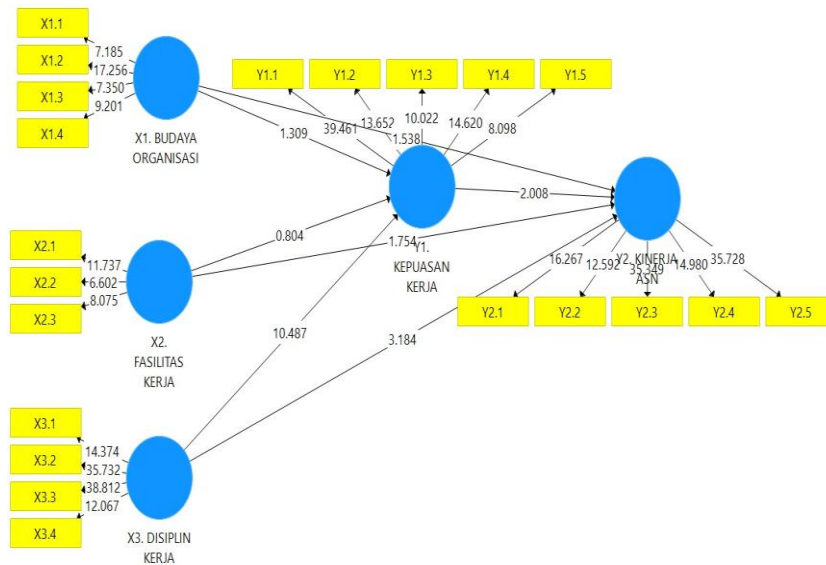
Uji Koefisien Determinasi

Sujarweni (2015:164) mengemukakan “Koefisiensi Determinasi (R^2) digunakan dalam mengukur seberapa besar perubahan dalam variabel tidak bebas (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel (X)”. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar juga kontribusi variabel bebas (X) terhadap perusahaan dalam variabel tidak bebas (Y). Berdasarkan Tabel tersebut, dapat diartikan bahwa nilai *R Square Adjusted* pada penelitian ini adalah:

- a. Variabel Budaya organisasi (X_1) Fasilitas kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,682 (68,2%) dengan tingkat pengaruh kuat, sedangkan sisanya 32% terdapat pengaruh pada variabel lainnya yang tidak masuk ke dalam penelitian tersebut.
- b. Variabel Budaya organisasi (X_1) Fasilitas kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja ASN (Y_2) sebesar 0,728 (72,8%) dengan Tingkat pengaruh kuat, sedangkan sisanya 28% terdapat pengaruh pada variabel lainnya yang tidak termasuk ke dalam penelitian tersebut.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil penelitian yang dianalisis memakai metode *Smart PLS (Partial Least Square)* kemudian dirumuskan dalam bentuk persamaan struktural seperti berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan memperhatikan nilai pada *original sample* yaitu negatif (-0,211) dengan nilai *P Value* 1,191 (>0,05), maka bisa disimpulkan Budaya organisasi (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis ke 1 ditolak. Maka jika Budaya organisasi menurun maka Kepuasan kerja akan mengalami penurunan pula, dengan dampak yang kurang signifikan maka dapat dikatakan Kepuasan kerja dipengaruhi variabel lain. Budaya organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo diharapkan perlu adanya peningkatan dan dilakukan untuk menciptakan kualitas Kepuasan kerja yang diharapkan. Hasil temuan penelitian ini tidak mendukung hasil

penelitian terdahulu oleh Nofiantari *et al* (2023).

Fasilitas kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji kedua menyatakan Fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan memperhatikan nilai pada *original sample* positif (0,097) dengan nilai *P Value* 0,422 (>0,05), Maka bisa disimpulkan Fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis ke 2 ditolak. Hasil penelitian ini terdapat fakta yaitu kelengkapan dan tersedianya Fasilitas kerja kurang mampu memaksimalkan pengaruh Kepuasan kerja pegawai ASN di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Rianti (2023).

Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji ketiga menyatakan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan memperhatikan nilai pada *original sample* yaitu positif (0,943) dengan nilai *P Value* 0,000 ($<0,05$), maka bisa disimpulkan Disiplin kerja (X_3), berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis ke 3 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin kerja mempengaruhi terhadap Kepuasan kerja. Terciptanya kedisiplinan yang baik dan konsisten tentu akan menciptakan sikap ASN yang berkualitas seperti disiplin datang ke kantor dengan tepat waktu dan juga bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, yang akan menambah Kepuasan kerja pada ASN di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Syarifah *et al* (2023).

Budaya organisasi terhadap Kinerja ASN

Hasil uji keempat menyatakan Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja ASN dengan memperhatikan nilai pada *original sample* yaitu negatif (-0,268) dengan nilai *P Value* 0,125 ($>0,05$), maka bisa disimpulkan Budaya organisasi (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian Hipotesis ke 4 ditolak. Hasil penelitian ini menyatakan Budaya organisasi yang ada tidak mampu mempengaruhi Kinerja ASN

karena Budaya organisasi yang kurang diterapkan, sehingga dapat mempengaruhi laju kinerja pada pegawai ASN di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Hovivah *et al* (2022).

Fasilitas kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil uji kelima menyatakan Fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja ASN dengan memperhatikan nilai pada *original sample* yaitu positif (0,264) dengan nilai *P Value* 0,080 ($>0,05$), maka bisa disimpulkan Fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian Hipotesis ke 5 ditolak. Hasil penelitian ini menyatakan meningkatnya Fasilitas kerja yang dilakukan kurang berpengaruh kepada tingkat Kinerja ASN, Fasilitas yang sudah tersedia lengkap seperti alat elektronik, kendaraan hingga perabotan yang difungsikan membantu dalam bekerja kurang maksimal pengaruhnya terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo. Hal ini bisa terjadi karena Fasilitas kerja kurang begitu membantu dalam penyelesaian tugas dari segi fungsi dan peningkatannya sehingga dapat menghambat laju Kinerja ASN. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Mustaqimah *et al* (2022).

Disiplin kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil uji keenam menyatakan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dengan memperhatikan nilai pada *original sample* yaitu positif (0,646) dengan nilai *P Value* 0,002 ($<0,05$), maka bisa disimpulkan Disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian Hipotesis 6 diterima. Hasil penelitian ini menyatakan jika Disiplin kerja meningkat itu juga akan berpengaruh terhadap meningkatkannya Kinerja seperti taat terhadap peraturan yang ada dan dapat mengurangi faktor keterlambatan yang akan berdampak baik pada peningkatan Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Kamalisa *et al* (2022).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil uji ketujuh menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dengan memperhatikan nilai pada *original sample* yaitu positif (0,318) dengan nilai *P Value* 0,045 ($<0,05$), maka bisa disimpulkan Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian Hipotesis ke 7 diterima. Hasil penelitian tersebut menyatakan apabila Kepuasan kerja bertambah naik maka Kinerja ASN juga akan mengikuti kenaikan yang signifikan. Hal tersebut bisa terjadi karena Kepuasan kerja yang tercipta dari keinginan yang terwujud dalam

lingkungan kerja dapat mempengaruhi Kinerja ASN menjadi lebih baik dan meningkat pada pegawai ASN di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Khofifa *et al* (2022).

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja

Hasil uji kedelapan menyatakan Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja dengan memperhatikan nilai pada *original sample* yaitu negatif (-0,067) dan nilai *P Value* 0,194 ($>0,05$), maka bisa disimpulkan Budaya organisasi (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis ke 8 ditolak. Peran Budaya organisasi yang kurang mendukung Kepuasan kerja dan tidak meningkatkan Kinerja ASN. Kurangnya perhatian terhadap Budaya organisasi akan berdampak pada Kepuasan kerja pegawai ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo dengan ditandai dengan kurangnya Kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini menolak hasil Nofiantari *et al* (2023) dan Khofifa *et al* (2022).

Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja

Hasil uji kesembilan menyatakan Fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan

terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja dengan memperhatikan nilai pada *original sample* positif (0,031) dengan nilai *P Value* 0,445 ($>0,05$), maka bisa disimpulkan Fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis ke 9 ditolak. Peran Fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang besar pada Kepuasan kerja dan tidak meningkatkan Kinerja ASN. Kurang kelengkapan dan kurangnya kualitas fasilitas yang tersedia akan sangat berpengaruh pada tingkat Kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo, hal ini ditandai dengan temuan kurangnya kemaksimalan pada Kinerja. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Rianti (2023) dan Khofifa *et al* (2022).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja

Hasil uji kesepuluh menyatakan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja dengan memperhatikan nilai pada *original sample* positif (0,300) dengan nilai *P Value* 0,037 ($<0,05$), maka bisa disimpulkan Disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis ke 10 diterima. Peran Disiplin kerja dapat meningkatkan Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja. Kedisiplinan yang baik menjadi sebuah kelebihan dalam mewujudkan Kinerja yang bagus

dengan mengikuti aturan yang ada serta mengikuti norma-norma yang berlaku sehingga dapat menciptakan Kepuasan kerja yang baik bagi pegawai ASN di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Syarifah *et al* (2023) dan Khofifa *et al* (2022).

V. KESIMPULAN

Melalui analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_1 ditolak);
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_2 ditolak);
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja (H_3 diterima);
4. Budaya Organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (H_4 ditolak);
5. Fasilitas Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (H_5 ditolak);
6. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (H_6 diterima);
7. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (H_7 diterima);
8. Budaya Organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan

- terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan Kerja (H_8 ditolak);
9. Fasilitas Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan Kerja (H_9 ditolak);
 10. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan Kerja (H_{10} diterima).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dijelaskan, peneliti dapat memberikan saran yang berfungsi sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk peneliti selanjutnya. Berikut ini adalah saran-saran tersebut:

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan referensi di perpustakaan Universitas Abdurachman Saleh serta sebagai dasar untuk menumbuhkan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga dapat memajukan pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika mengenai pentingnya Budaya organisasi, Fasilitas kerja, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja dalam peningkatan Kinerja ASN.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan cukup meningkatkan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia dan disarankan bagi peneliti lain untuk selanjutnya menggunakan tahun terbaru agar dapat mengembangkan atau memberikan gambaran terbaru mengenai kondisi instansi dan diharapkan mampu dalam

mengembangkan judul dan meneliti variabel tentang Sumber Daya Manusia lainnya.

Bagi Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Permukiman Kabupaten Situbondo

Bagi Kepala Dinas dapat menjadi acuan dalam penerapan Budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi tersebut dapat menciptakan kepribadian dan kebiasaan yang baik dalam lingkungan kerja. Tidak kalah penting Fasilitas juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam fungsinya dalam membantu pekerjaan pegawai untuk mempermudah tugas agar menjadi lebih efektif dan tepat waktu. Kedisiplinan menjadi hal yang utama dalam terciptanya kinerja yang berkualitas karena berdampak pada kualitas SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hoviva, W., Kusnadi, E & Pramesti, R, A. 2022. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening pada PTPS Gombengsari di Banyuwangi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 1 (10):

- 2089-2101
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2258>
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kamalisa, D., Karnadi & permatasari, L. 2022. Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja sebagai variabel Intervening pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 1 (8): 1604-1617
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i8.2205>
- Khofifa, S., Arief, M, Y & Fandiyanto, R. 2022. Pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan tetap dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Tekad Karya Putera Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 1 (11): 2209-2220
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i11.2293>
- Mustaqimah, S., Karnadi & Pramesti, R, A. 2022. Pengaruh Pengalaman kerja dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja sebagai variabel Intervening pada Pekali 99 Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 1 (1): 94-105
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3730>
- Nofiantari, E., Pramesti, R, A & Karnadi. 2023. Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kerja ASN serta Kinerja ASN di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 2 (4): 719-738
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Rianti, S .2023. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kepuasan karyawan di Truntum Hotel Padang. Vol 7 (1):
<https://doi.org/10.23887/jpps.h.v7i1.38666>
- Robbins dan Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sekaran, U. 2010. *Research Methods For Business*. Fifth Edition. Jhon Wiley and Sons Ltd.
- Sinambela, Lijan. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soejono. 2014. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V . Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian*

- Bisnis Dan Ekonomi*,
33.Yogyakarta: Pustaka
Baru Press.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Depublish.
- Sumardjo, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarifa, L., Karnadi & Pramesthi, R, A. 2023. *Analisa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PG Asembagoes dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel intervening*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 2 (11): 2567-2584
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3730>
- Tjiptono, F. 2014. *Service. Quality & Statisfaction*. Edisi 3, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Yuwono. 2015. *Arduino itu Mudah*. Jakarta: PT. Alex Media Kompotindo