

**DAMPAK BUDAYA ORGANISASI KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN SITUBONDO DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Ario Bimantara

ariobimantara64@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Randika Fandyanto

randika@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah

lusiana@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of variables The Impact of Organizational Culture, Competency and Motivation on ASN Performance at the Situbondo Regency Environmental Service with Job Satisfaction as an Intervening Variable. By using the Partial Least Square (PLS) Structural equation model.

Results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application. Organizational culture has a significant positive effect on ASN job satisfaction, Competency has a significant positive effect on ASN job satisfaction, Motivation has a significant positive effect on ASN job satisfaction, Organizational culture has a significant positive effect on ASN Performance, Competence has a positive but not significant effect on ASN Performance, Motivation has a significant positive effect on ASN Performance, ASN job satisfaction has a significant positive effect on ASN Performance, Organizational culture has a significant positive effect on Performance ASN through ASN job satisfaction, Competency has a significant positive effect on ASN Performance through ASN job satisfaction, and Motivation has a significant positive effect on ASN Performance through ASN job satisfaction.

Keywords: *Organizational Culture, Competency, Motivation, Job Satisfaction And Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Permasalahan utama yang dianggap berkaitan dengan Sumber Daya Manusia meliputi pengelolaan untuk menciptakan kemampuan SDM, mengelola tenaga kerja guna mencapai keunggulan kompetitif, serta menghadapi tantangan globalisasi. Peningkatan kualitas SDM dalam proses transformasi melibatkan kegiatan pengembangan yang berkaitan dengan peran baru manajer SDM, seperti menjadi seorang pembisnis, agen perubahan, konsultan organisasi atau mitra kerja, perumus dan pelaksana strategi, serta pengelola

bakat, minat, kepemimpinan, aset, dan pengendalian biaya.

Menurut Mangkunegara (2018:2), "Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi".

Arifin (2017:174) berpendapat bahwa "Budaya organisasi merupakan hasil interaksi dan dialog dari berbagai komponen organisasi yang saling

terkait, yang akhirnya memunculkan nilai-nilai yang menjadi makna bersama bagi elemen-elemen organisasi". Menurut Mangkunegara (2018:40), "Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang".

Griffin (2013:86) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian kekuatan yang mempengaruhi perilaku individu dalam cara tertentu". Dhermawan (2012:174) "Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja organisasi". Kinerja menurut Mangkunegara (2018:67) adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Fenomena yang terdapat dalam penelitian ini ialah dilihat dari segi budaya organisasi yang mana penerapannya dalam di kantor Dinas Lingkungan Hidup Situbondo, akan mempengaruhi kinerja ASN, karena budaya organisasi menjadi dasar bagi para ASN untuk berperilaku dan berinteraksi di dalam kantor, kompetensi yang masih rendah yang dimiliki oleh karyawan mengingat semua pekerjaan membutuhkan kompetensi atau pengetahuan yang sangat tinggi. Rendahnya motivasi kerja seringkali disebabkan oleh kurangnya penghargaan dan kesempatan untuk aktualisasi diri karyawan. Minimnya apresiasi dari kantor dan terbatasnya kesempatan promosi, yang hanya diberikan kepada

individu dekat dengan pimpinan, menjadi masalah utama. Selain itu, ASN sering ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, menghambat motivasi dalam bidang keahliannya. Kondisi ini bisa menciptakan iklim kerja buruk di organisasi atau instansi dan menurunkan kualitas kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Siagian (2013:6) "Manajemen sumber daya manusia adalah prosedur berkesinambungan yang bertujuan untuk memasok organisasi atau perusahaan dengan individu yang sesuai untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat yang dibutuhkan". Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk mengatur aspek manusia dengan optimal sehingga menghasilkan tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya dan dapat bekerja dengan memuaskan.

Budaya Organisasi

Luthans (2012:137) mengartikan bahwa "Budaya organisasi adalah pola pikir dasar yang ditanamkan kepada personel baru sebagai panduan untuk merasakan, berpikir, dan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku setiap hari". Robbins (2012:10) terdapat beberapa karakteristik yang, apabila digabungkan dan dipadukan, membentuk budaya internal suatu organisasi yaitu :

- 1) Inisiatif individu
- 2) Pengarahan
- 3) Integrasi

- 4) Kontrol
- 5) Sistem imbalan
- 6) Pola komunikasi

Kompetensi

Menurut Thohardi (2014:28) menjelaskan bahwa “Kompetensi adalah kombinasi dari kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien, dengan tujuan mencapai target organisasi”. Menurut Ruky (2013:67), terdapat beberapa indikator kompetensi karyawan dalam instansi, yaitu:

- 1) Karakter pribadi (*Traits*)
- 2) Konsep diri (*Selfconcept*)
- 3) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 4) Keterampilan (*Skill*)
- 5) Motivasi kerja (*Motives*)

Motivasi

Motivasi sebagai serangkaian kekuatan yang mendorong orang untuk berperilaku dalam cara tertentu (Moorhead dan Griffin, 2013:86). Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2014:148). Dari faktor-faktor kebutuhan ini, dapat diturunkan indikator-indikator untuk mengukur tingkat motivasi kerja, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

Kepuasan Kerja

Robbins (2012:36), “Kepuasan kerja adalah citra keseluruhan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Individu yang merasa

puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap positif, sementara yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut”. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja (Hasibuan 2014:47):

- 1) Kemampuan
- 2) Kejujuran
- 3) Lingkungan kerja
- 4) Kesetiaan
- 5) Kreatifitas
- 6) Kepemimpinan

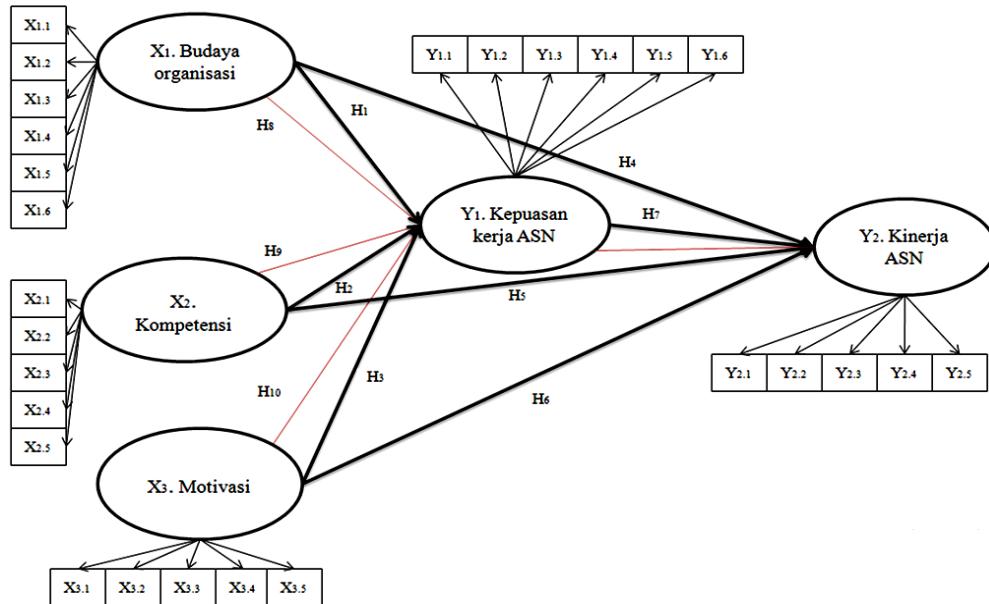
Kinerja

Siagian (2013:227) mendefinisikan “Kemampuan seseorang untuk bekerja dengan cara yang optimal sehingga mencapai tujuan kerja dan berbagai sasaran dengan pengorbanan yang proporsional terhadap hasil yang dicapai”. Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2018:234) yaitu:

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

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H₁ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₂ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja..
- H₄ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
- H₅ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
- H₆ : Motivasi 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 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja.

H₁₀ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Arikanto (2013:106) mengemukakan bahwa “perencanaan keseluruhan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan, menjadi pedoman utama dalam menjalankan penelitian tersebut”. Rancangan penelitian ini mengkaji empat variabel, variabel bebas yaitu, Budaya organisasi, Kompetensi, Motivasi dan variabel intervening Kepuasan kerja, kemudian variabel terikat Kinerja ASN.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan Maret hingga Mei tahun 2024. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo, yang beralamat di Jl. Madura No.17 Kelurahan Mimbaan Barat, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68322.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Populasi dalam penelitian ini yaitu ASN Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo yang berjumlah 43 pegawai selain pimpinan, dengan alamat di Jl. Madura No.17 Mimbaan Barat, Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68322.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Jumlah 43 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariatif, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah Laki-laki yaitu laki-laki sebanyak 36 orang atau 83,7% serta responden perempuan sejumlah 7 orang atau 16,3%.

Uji Validitas Konvergen

nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1,1}$, $X_{1,2}$, $X_{1,3}$, $X_{1,4}$, $X_{1,5}$, $X_{1,6}$, $X_{2,1}$, $X_{2,2}$, $X_{2,3}$, $X_{2,4}$, $X_{2,5}$, $X_{3,1}$, $X_{3,2}$, $X_{3,3}$, $X_{3,4}$, $X_{3,5}$, $Y_{1,1}$, $Y_{1,2}$, $Y_{1,3}$, $Y_{1,4}$, $Y_{1,5}$, $Y_{1,6}$, $Y_{2,1}$, $Y_{2,2}$, $Y_{2,3}$, $Y_{2,4}$, dan $Y_{2,5}$) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid. Uji validitas Konvergen dapat dilihat pada *output Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted* (AVE).

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian memiliki indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai *alpha* melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistic* (VIF) pada "*Inner VIF VALUES*". dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" apabila VIF (*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas

atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,50.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji Smart PLS 3.0, uji ini menggunakan lima ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **d_ULS**, **d_G**, **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah

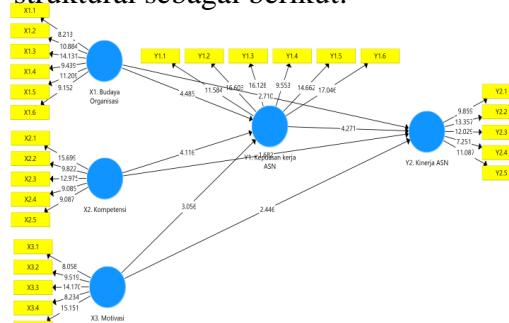
dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- Variabel Budaya organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0.82 (82%) dengan pengaruh tinggi sedangkan sisanya 18% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini
- Variabel Budaya organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi (X_3) mempengaruhi Kinerja ASN (Y_2) sebesar 0.77 (77%) dengan pengaruh sangat tinggi sedangkan sisanya 23% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural

(inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (2,28) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 4,485 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,00** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₁ Diterima**. Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja ASN hal ini ditunjukkan dengan adanya perilaku yang menjadi pedoman bagi ASN dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, berinteraksi dengan organisasi lain dan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan. Kepuasan kerja akan didapat jika harapan – harapan dari pekerjaannya dipenuhi semuanya oleh organisasi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Hajani & Andani (2020).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (0,33) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 4,116 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,00** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima**. Kompetensi dalam organisasi khususnya ASN yang ada di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo, sangat diperhatikan oleh organisasi hal ini kompetensi yang menjadi pedoman

bagi ASN dalam melakukan semua tanggungjawab sebagai ASN, jika kompetensi yang dimiliki oleh setiap ASN tidak sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan atau posisi jabatan yang diberikan oleh organisasi akan mengalami masalah didalamnya termasuk juga akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja yang akan dialami oleh setiap ASN, dengan hasil ini menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil menempatkan ASN sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hasil ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Nasution, *et al* (2021).

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (1,67) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 3,056 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,00** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₃ Diterima**. Hal ini terjadi terdapat keterlibatan ASN melalui penyampaian gagasan, komitmen, tenaga, waktu, sikap dan keahlian yang ASN berikan ke Dinas Lingkungan Hidup. Secara pasif motivasi terlihat sebagai kebutuhan dan pendorong agar segala potensi bisa digerakkan. Secara aktif, motivasi terlihat sebagai upaya positif untuk menggerakkan potensi dan daya ASN seupaya makin produktif untuk memperoleh tujuan. Motivasi kerja bisa memberikan energi dalam menggerakkan bermacam potensi, melahirkan kehendak yang

tinggi, dan mengoptimalkan gairah kerja sehingga dapat mempengaruhi peningkatan Kepuasan kerja ASN sebagai output yang diharapkan oleh organisasi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Nasution, *et al.* (2021) dan Fitriani, *et al.* (2022)

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (2,21) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,710 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,00** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₄ Diterima**. Budaya organisasi memiliki dampak kemudahan dan efektivitas maupun pemberdayaan tenaga kerja di organisasi khususnya di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo. Budaya organisasi bisa memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja ASN sebab dengan begitu bisa memunculkan tingkat motivasi yang tinggi untuk semua ASN, sehingga kuatnya budaya organisasi sebagai kunci keberhasilan sebuah organisasi, salah satunya dampak krusial terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Setiawan, *et al.* (2022) dan Fitriani, *et al.* (2022)

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu

(0,31) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 1,682 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,09** ($>0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₅ Ditolak**. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang secara pribadi hal ini memungkinkan memiliki prestasi yang unggul dari pada ASN yang lain, tentunya dalam hal pekerjaan dikatakan kompeten apabila ASN tersebut memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan dan sangat jarang atau tidak melakukan kesalahan berulang-ulang, semakin meningkatnya kompetensi yang dimiliki ASN maka akan berdampak pada peningkatan kinerja ASN itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Nurwin & Frianto (2021) dan Pandhita *et. al.* (2023).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (2,05) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,446 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,01** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₆ Diterima**. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kinerja yang mana berkenan untuk berupaya lebih keras lagi bila mereka menyakini usaha tersebut berimbang terhadap kinerjanya. ASN yang memiliki motivasi tinggi akan memicu mereka merasa senang dan mendapat rasa puas dalam pekerjaan, serta ASN akan lebih keras lagi untuk mendapatkan kinerja yang optimal

serta mengembangkan tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Setiawan, *et al* (2022), Andriyana *et. al.* (2023) dan Pandhita *et. al.* (2023).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (0,75) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 4,271 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,00** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₇ Diterima**. Kepuasan kerja merupakan output dari semua rangkaian yang dilakukan oleh ASN dalam menyelesaika pekerjaan yan dimilikinya. Kepuasan kerja disini menyangkut kemampuan, kejujuran lingkungan kerja, kesetiaan terhadap pekerjaan, kreatifitas dan kepemimpinan yang mana ini semua merupakan pendorong dalam meningkatkan kepuasan kerja di sisi lain jika kepuasan kerja meningkat tentu akan berdampak terhadap kinerja ASN juga akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Setiawan, *et al* (2022).

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (1,72) positif. Nilai *T-Statistic*

yaitu 3,389 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,00** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₈ Diterima**. Dari hasil diatas bahwa budaya organisasi yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo dilakukan dengan sangat baik dari setiap ASN yang hal ini sangat penting bagi organisasi mengingat terkadang budaya organisasi tidak sesuai dengan individu masing – masing ASN, diimbangi dengan peningkatan Kinerja ASN serta didukung dengan output kepuasan kerja ASN yang juga menjadi faktor pendukung peningkatan Kinerja ASN di Dinas Lingkungan Hidup. Pengaruh secara langsung antara Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja juga mengalami signifikan yang sangat tinggi, dan begitu juga antara hubungan Budaya otganisasi terhadap Kinerja ASN juga mengalami signifikan yang sangat tinggi. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan dalam memediasi pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Fitriani, *et al.* (2022).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,25) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu

3,044 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₉ Diterima**. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dengan hasil tersebut memastikan bahwa peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kinerja namun juga diimbangi dengan kepuasan kerja yang harus mereka dapat dari organisasi, hasil ini terbalik dari hasil temuan secara langsung dimana, pengaruh secara langsung Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan dalam memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Fitriani, *et al.* (2022).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (1,25) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,701 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₁₀ Diterima**. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa Motivasi mendorong yang menyebabkan ASN bersedia dan merelakan diri agar dapat memiliki bentuk keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pertanggungjawabannya dengan

berkewajiban untuk memperoleh tujuan organisasi yang sudah ditetapkan, tentunya juga kepuasan kerja yang sering didapatkan oleh ASN sehingga kinerja tetap tinggi. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan dalam memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Fitriani, *et al.* (2022).

Kesimpulan

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

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja ASN (H_1 diterima).
2. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja ASN (H_2 diterima).
3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja ASN (H_3 diterima).
4. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (H_4 diterima).
5. Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (H_5 ditolak).
6. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (H_6 diterima).
7. Kepuasan kerja ASN berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (H_7 diterima).
8. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

- ASN melalui Kepuasan kerja ASN (H_8 diterima).
9. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja ASN (H_9 diterima).
 10. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja ASN (H_{10} diterima).

Saran

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Sebagai tambahan referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan Budaya organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja ASN.

Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun refrensi yang terkait dengan teori yang akan dipakai yang sama dengan penelitian ini. Peneliti lebih mengembangkan kembali ruang lingkup dalam penelitian ini, mengingat penelitian ini yang dilakukan belum sepenuhnya bisa menggambarkan pemenuhan Kinerja ASN. Lebih memperluas penelitian dengan menggunakan berbagai variabel lain yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja ASN itu sendiri..

Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo

Dari segi Budaya organisasi perlu adanya integrasi yang baik

dengan memberikan support terhadap semua bagian bagian devisi atau fungsi yang ada di dalam organisasi dengan tujuan untuk menjalin atau menjamin terkoordinasi dengan baik dan benar, mengingat hasil integrasi dalam temuan kali ini masih memiliki hasil yang rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari segi Kompetensi Dinas Lingkungan Hidup perlu peningkatan terhadap pengetahuan serta kebebasan dalam memberikan informasi atau pengetahuan yang mereka miliki dengan spesifik tertentu yang mereka ketahui dengan tujuan untuk sebagai masukan dalam organisasi. Hasil masih menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan dalam hal seluruh pengetahuan.

Dari segi Motivasi Dinas Lingkungan Hidup perlu adanya peningkatan kebutuhan akan penghargaan yang akan diterima oleh semua ASN yang ada, selalu memberikan sebuah penghargaan bagi ASN yang melakukan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh kantor, pengakuan yang diberikan oleh organisasi sangat mengapresiasi tanggungjawab yang dilakukan oleh ASN terhadap kantor Dinas Lingkungan Hidup. Dari segi Kepuasan kerja ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo perlu adanya rasa kepedulian atau kesetiaan terhadap organisasi yang diberikan oleh ASN, dari hasil temuan menunjukkan kesetiaan masih memiliki hasil yang rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari segi Kinerja ASN, perlu adanya peningkatan terhadap

kehadiran yang dilakukan oleh ASN, hasil temuan memperoleh bahwa kehadiran ASN masih memiliki kendala dimana ASN bisa tepat waktu sesuai dengan jam kantor yang sudah ditetapkan oleh pimpinan, Dinas Lingkungan Hidup perlu memberikan sebuah arahan kepada seluruh ASN agar dapat masuk kantor sesuai dengan jam kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, R. 2017. *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang. Empat Dua.
- Bangun, W. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Andriyana, D, Fandyanto, R & Arief, Y. M. 2023. Dampak Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Pada Polres Situbondo Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenning. Prosiding Seminar Nasional SIFEBCI'S. Vol.1 No.1 209-224.
<https://unars.ac.id/ojs/index.php/sifebri/article/view/3334/2519>
- Fitriani, D. *et al.* 2022. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)”. JMPIS. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. Volume 3, Issue 2. ISSN: 2716-3768. DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Aldhi, P, Tulhusnah, L & Karnadi. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT.Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus). *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*, Vol.1 (7) : 1525-1538
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i7.2198>
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Ali, B. *et al.* 2021. “Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan”. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.3 No.2. ISSN.0216-4930.
- Nurwin, K, J. & Frianto, A. 2021. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi”. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3*.
- Robbins, S. P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Ruky, A. 2013. *Sistem Manajemen Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Setiawan, Reza, A. *et al.* 2022. “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan”. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Volume. 24 (3). <http://10.29264/jfor.v24i3.11343>.
- Siagian S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Thohardi, A. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.