

**DAMPAK DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA
PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA NON ASN
PADA DINAS PUPP KABUPATEN SITUBONDO**

Rafli Dwi Kurniawan
Sindy.ily@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Randika Fandiyanto
randika@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Minullah

minullah@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Official service is a means that is a determinant in the development of a city. The direction of change in the development of a city can be seen through design and implementation by government agencies. HR is a factor that plays a significant role in almost all of these topics. The aim of this research is to analyze and test the influence of Work Motivation, Organizational Culture and Work Environment on Non-ASN Performance at the Situbondo Regency PUPP Service with moderation in the form of work discipline. The population in this research are non-ASN employees at the Situbondo Regency PUPP Service. The sample in this study was determined using the Slovin formula with random probability sampling technique. Data analysis and hypothesis testing in this research used the structural equation model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis test using Smart PLS 3.2.9, show that work motivation has a significant effect on performance, organizational culture has no significant effect on performance, the work environment has a significant effect on performance, and work discipline does not significantly moderate the effect of work motivation on performance.

Keywords: PUPP Service, Work Motivation, Organizational Culture, Work Environment, Performance, Work Discipline.

I. PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang merupakan kedinasan yang memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan. Dimana peran sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pelaksanaan tugas dari dinas tersebut. Sehingga perlunya menjaga kualitas sumber daya manusia merupakan metode untuk mengefektivitas mengefisienkan pelaksanaan tugas dan wewenang dinas.

Berdasarkan kegiatan observasi peneliti menemukan pada Dinas

Pekerjaan Umum dan Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo Motivasi kerja yang didalamnya mencakup segala kondisi yang mendukung aktivitas karyawan. dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan cukup baik dan memberikan gambaran akan kondisi karyawan yang diperlakukan dengan baik seperti pemenuhan segala kebutuhan baik fisik maupun non fisik. Budaya organisasi yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo cukup kuat dimana norma-norma dan nilai-nilai yang diterapkan oleh karyawan mampu

menggambarkan kebebasan karyawan yang tetap profesional berintegritas dan berkomitmen untuk pribadi dan organisasi. Lingkungan kerja yang baik di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo yang disebabkan oleh faktor-faktor seperti fasilitas, aksesibilitas, keamanan dan kenyamanan serta keseimbangan kepentingan antar pribadi maupun organisasi yang kemudian hal tersebut menciptakan lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo menjadi nyaman dan kondusif.

Selain itu Kinerja juga merupakan fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo, dimana Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan cenderung stabil. Hal ini dibuktikan dengan tercapainya target organisasi di setiap periode yang telah direncanakan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut dibuktikan dengan ketepatan karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai aturan yang ada.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:5) mengemukakan “Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai sebuah kegiatan yang dicoba guna memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang optimal didalam organisasi”.

Motivasi Kerja

Era digitalisasi memberikan dampak yang signifikan dalam mempengaruhi karakteristik sumber daya manusia, hal ini tentunya menimbulkan suatu fenomena sosial dimana pemberian motivasi kerja dengan metode lama tidak lagi berpengaruh secara besar kepada sumber daya manusia saat ini. menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) menyampaikan “Segala energi baik yang berasal dari diri seseorang maupun luar diri seseorang yang mempunyai guna mendorong keinginan memulai perilaku kerja yang selaras dengan format, arah, intensitas serta jangka waktu tertentu”.

Dari pengertian di atas Motivasi kerja dapat diartikan sebagai cara dari organisasi untuk mendukung Pegawai Non ASN agar terdorong dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tujuan organisasi melalui berbagai inovasi yang mengikuti perkembangan digitalisasi. adapun Indikator – indikator motivasi kerja menurut teori Abraham Maslow yang dikutip oleh Hafidzi dkk (2019:53) antara lain :

- 1) Kebutuhan Fisik, yaitu sebuah kebutuhan terhadap ketersediaan fasilitas penunjang yang diperoleh dalam ruang kerjanya, seperti ketersediaan fasilitas penunjang yang berfungsi untuk mempermudah pengerjaan tugas dikantor;
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu sebuah kebutuhan akan adanya rasa aman, dimana antara lain seperti perlindungan, rasa aman

- fisik , ketergantungan , stabilitas, dan kebebasan akan rasa terancam seperti : cemas, takut, bahaya;
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu sebuah kebutuhan yang harus dipenuhi dengan kepentingan bersama dalam masyarakat sebagai acuan dasarnya, kebutuhan sosial ini nantinya dipenuhi secara bersama-sama, contohnya komunikasi, interaksi, dan toleransi antar sesama yang baik ;
 - 4) Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan dalam memperoleh penghargaan yang didasari sebuah apresiasi untuk hal yang telah dicapai oleh seseorang, antara lain kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi;
 - 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, merupakan kebutuhan yang berfungsi sebagai pemberi dorongan untuk seseorang dapat memperoleh sesuatu yang diimpikannya, antara lain sebuah motivasi yang berasal dari pimpinan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi akan Budaya organisasi dalam tiap perusahaan memiliki ciri khas dan keunikannya sendiri, hal ini dapat disebabkan oleh keragaman dalam hal sumber daya manusia maupun kondisi keragaman lingkungan. Budaya organisasi memiliki banyak pengertian seperti yang disampaikan oleh Robbins & Judge (2019:19) bahwa:

“Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations”. Yanag Artinya: “Suatu Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai sebuah sistem pemaknaan bersama yang kepemilikannya atas para anggota dan dapat menjadi pembeda antara organisasi satu tersebut dengan organisasi lainnya.”

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang diadopsi oleh anggota organisasi itu sendiri, kemudian mempengaruhi pekerja dan perilaku anggota organisasi tersebut. Hari (2015: 14) berpendapat Budaya organisasi diukur dari indikator:

- 1) Inovatif dalam memperhitungkan segala risiko
- 2) Berorientasi kepada hasil kerja
- 3) Berorientasi terhadap seluruh kepentingan Pegawai Non ASN
- 4) Berorientasi pada detail tugas

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengarah pada suatu kondisi fisik, sosial, dan psikis disuatu tempat dimana seseorang melakukan suatu aktivitas atau kepentingan. Herlinda *et. al* (2021:122) berpendapat “Suatu Lingkungan kerja merupakan segala hal disekitar lingkungan pegawai dan dapat mempengaruhi individual pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.”

Adapun menurut Afandi (2018:70) berpendapat Indikator lingkungan kerja terdiri atas:

- 1) Kondisi Udara
- 2) Kondisi Pewarnaan
- 3) Kondisi Pencahayaan
- 4) Kondisi Suara

Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi suatu hal yang sangat diperhatikan jika berbicara mengenai Sumber daya Manusia. Dalam berbagai aspek kedisiplinan menjadi nilai utama yang dipertimbangkan ketika mengukur kualitas dari Sumber daya manusia. Kemampuan komunikasi yang baik tanpa tingkat kedisiplinan yang baik akan mempengaruhi kualitas kinerja secara signifikan. Kedisiplinan sendiri merupakan kemampuan dan kemauan seseorang untuk mentaati aturan yang berlaku disekitarnya baik peraturan tertulis atau tidak. menurut Sutrisno (2019:116) mengartikan “disiplin merupakan suatu cara berperilaku seseorang menyesuaikan terhadap prosedur kerja serta peraturan yang berlaku, penyesuaian tersebut berupa cara menyikapi, cara bertingkah laku dan perbuatan yang menyesuaikan terhadap peraturan yang ada pada organisasi tersebut”

Adapun indikator disiplin kerja menurut Agustini (2019:104) yaitu:

- 1) Tingkat persentase kehadiran
- 2) Metode tata cara bekerja
- 3) Perilaku taat kepada atasan
- 4) Kesadaran untuk bekerja
- 5) Perilaku bertanggung jawab

Kinerja

Kinerja menjadi suatu aspek yang cukup penting dalam suatu organisasi, kinerja menjadi suatu aspek penilaian yang cukup sering digunakan dalam mengukur suatu kualitas sumber daya dari sebuah organisasi serta dapat menjadi pendoman bagi organisasi dalam menciptakan suatu kebijakan maupun suatu aturan perusahaan. Budiasa (2021;15) menyatakan “kinerja merupakan Sebuah kelihaihan seorang pegawai didalam menggunakan sumberdaya yang tersedia guna meraih hasil yang optimal secara kualitas serta kuantitas, kinerja yang optimal merupakan kinerja dengan menyesuaikan tatacara maupun prosedur dengan standar yang telah ditetapkan. kinerja secara umum adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh Pegawai Non ASN dengan tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sesuai dengan tata cara yang ada guna meraih tujuan perusahaan yang legal secara hukum “Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi”.

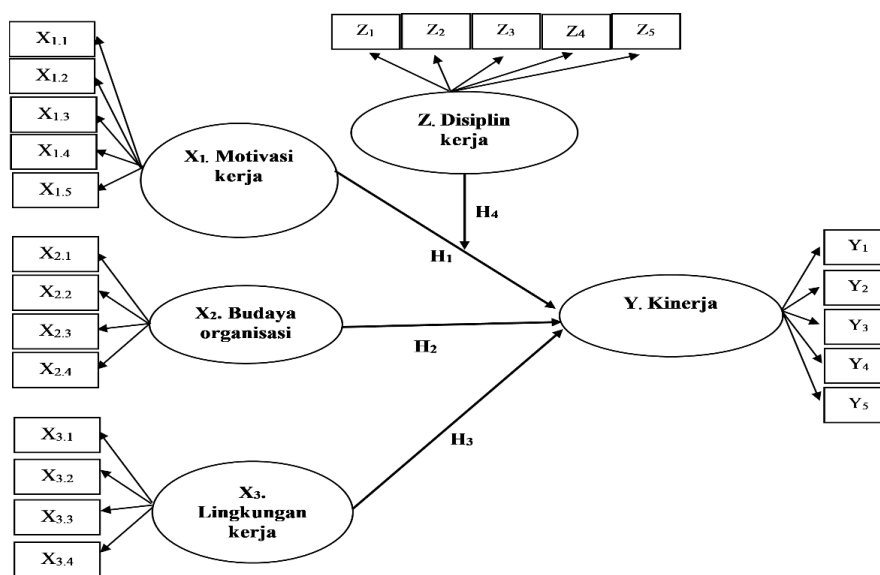
Menurut Silaen (2021:6) terdapat lima indikator dalam Kinerja diantaranya:

- 1) *Kualitas Pekerjaan*
- 2) *Kuantitas Pekerjaan*
- 3) *Ketepatan dalam hal Waktu*
- 4) *Efektifitas Pekerjaan*
- 5) *Komitmen*

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2019:3) mengemukakan “Kerangka konseptual digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai objek penelitian dengan mengilustrasikan hubungan antar variabel yang relevan”. Pada penelitian ini, akan disusun sebuah kerangka konseptual yang mencakup Motivasi Kerja (X1), Budaya

Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) serta Disiplin Kerja (Z) dan Kinerja (Y). Dengan merujuk pada penelitian sebelumnya dan tinjauan literatur yang ada, Berikut ini merupakan kerangka konseptual penelitian yang disusun pada Gambar 1 berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H₁ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₄ : Disiplin kerja memoderasi secara signifikan pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan

pedoman dalam melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:60) menyampaikan: “definisi Kerangka berpikir digambarkan sebagai model konseptual mengenai bagaimana suatu teori saling berkaitan dengan faktor – faktor yang sudah diidentifikasi menjadi suatu masalah yang penting”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif karena dalam penelitian ini menyajikan angka angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan

Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo Jl. Baluran No. 3, Sumber Kolak, Panarukan, Pareyaan Selatan, Sumber Kolak, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68351. kurang lebih selama tiga bulan yaitu pada tanggal 19 Februari hingga 19 Mei

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ialah seluruh objek maupun individu dengan sifat-sifat (karakteristik) tertentu yang mau diteliti. Populasi juga dikenal sebagai universum (universe) yang bermakna keseluruhan, populasi bisa berupa benda mati atau benda hidup” (Silaen, 2018:87). “sampel merupakan sejumlah bagian dengan karakteristik yang dipunyai pada populasi tertentu” (Sugiyono, 2017:81). Populasi dalam penelitian ini adalah Non Aparatur Sipil Negara (Non ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo 238 karyawan Non ASN selain Pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo. Dimana Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus slovin. Sugiyono (2017:81) “rumus slovin dipakai dengan tujuan untuk menetapkan ukuran sampel dari suatu populasi yang telah diketahui jumlahnya” dimana pada penelitian ini sampel berjumlah 70 karyawan Non ASN.

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

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Non Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo yang berjumlah 70 orang.

Uji Validitas Konvergen

Pengukuran validitas meliputi pengujian seberapa baik nilai suatu instrument yang dikembangkan dalam mengukur suatu penelitian. Semakin tinggi nilai instrumen maka semakin baik dalam mewakili pertanyaan penelitian. Menurut Ghazali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE”. Validitas konvergen dalam penelitian ini dianalisis melalui program aplikasi Smart PLS 3.2.9 untuk mengukur nilai AVE (Average Variance Extracted) dan mengukur nilai outer loading. Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai outer loading dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing

indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{3.1}$, $X_{3.2}$, $X_{3.3}$, $X_{3.4}$, Z_1 , Z_2 , Z_3 , Z_4 , Z_5 , Y_1 , Y_2 , Y_3 , Y_4 , Y_5) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted diatas 0.5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian dikatakan "Valid". Sedangkan apabila nilai Average Variance Extracted dibawah 0.5 (angka berwarna merah) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian dikatakan "Tidak Valid".

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai AVE diatas 0.5 (berwarna hijau) maka, instrument yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sanusi (2014:80) mengemukakan "Reliabilitas adalah alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik". Instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach alpha $> 0,70$, apabila nilai cronbach alpha $< 0,70$ maka dapat diartikan tidak reliabel. Uji reliabilitas ini dianalisis melalui program Smart PLS 3,2.9 untuk menguji data yaitu cronbach alpha dan composite reliability nilai yang telah ditetapkan $> 0,70$ dikatakan reliabel.).

Berdasarkan hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) Ghazali (2018:107) menyatakan "Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel *independent*. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini untuk menganalisis Variance Inflation Factor (VIF). Ghazali (2018:80) menyatakan "Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai cut off yang dipakai apabila tolerance lebih dari 10 dan VIF yang ditetapkan kurang dari 10" maka dapat disimpulkan bahwa model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolinieritas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai VIF < 5 karena menggunakan analisis program Smart PLS 3,2.9.

Berdasarkan tabel diatas, nilai VIF >5.00 , sehingga tidak terjadi pelanggaran asumsi multikol atau variabel bebas tidak saling mempengaruhi.

Uji Normalitas

"Uji normalitas adalah metode untuk menguji apakah variabel dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (standart deviation) yang tinggi. Ghazali (2018:161) menyebutkan "Uji normalitas bertujuan untuk

mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dianalisis melalui program Smart PLS 3,2.9. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai Excess Kurtosis atau Skewness berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Ghozali (2018:333) menyatakan bahwa “Uji Goodness Of Fit dilakukan dengan tujuan untuk melihat fit indeks dari sebuah hasil sampel untuk mengetahui pengaruh kelayakan model”. Penelitian dengan Uji GOF dianalisis melalui program Smart PLS 3.2.9 untuk mengukur 3 fit index yaitu Standardized Root Mean Square Residual, Chi-Square dan Normed Fit Index. Indeks tersebut dikatakan fit apabila konsep model struktural dalam penelitian ini didirikan sesuai dengan yang terjadi di lapangan.

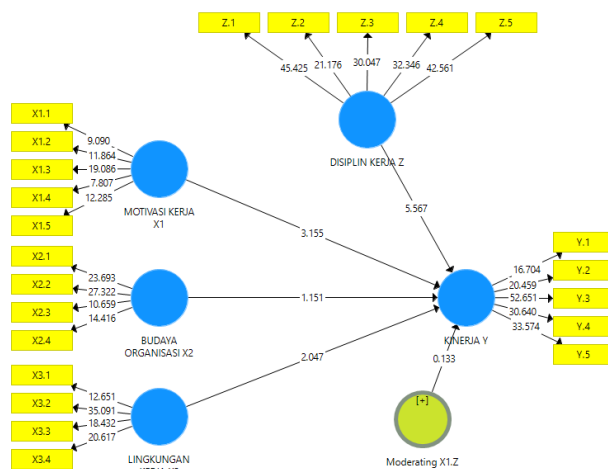
Uji Koefisien Determinasi

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 :

- a) Variabel Motivasi kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,844 (84,4%), sedangkan sisanya 15,6% 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

Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada *original sampel* yaitu positif (0,379), Nilai T-Statistic 3,155 ($\geq 1,964$) dengan P Value sebesar **0,002** ($\leq 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y) dengan demikian **hipotesis 1 diterima**. Motivasi kerja menggambarkan bagaimana seorang pegawai mempunyai suatu dorongan dari dirinya sendiri untuk bertanggung jawab penuh atas tugas dan kewajibannya. Motivasi kerja dapat meningkat apabila pemenuhan kebutuhan diri karyawan di instansi telah terpenuhi serta sesuai dengan apa yang diinginkan. Hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan potensi dan kemampuan karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Motivasi kerja juga dapat meningkat jika seorang pimpinan secara sungguh – sungguh memperhatikan segala aspek baik budaya, fasilitas, maupun kompensasi. Perasaan aman dan nyaman yang dirasakan oleh pegawai dapat berdampak langsung pada motivasi diri karyawan sehingga jika motivasi kerja karyawan telah baik maka dampaknya pada kinerja juga akan semakin baik pula. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu Cahyani *et. al.* (2023)

Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada *original sampel* yaitu negatif (-0,115), Nilai T-Statistic 1,151 ($< 1,964$) dengan P Value

sebesar **0.250** ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan demikian **hipotesis 2 ditolak**. Budaya Organisasi menggambarkan bagaimana keunikan yang terjadi pada aktivitas pegawai. Budaya Organisasi merupakan suatu ciri khas yang membedakan antara suatu instansi dengan instansi yang lainnya . Budaya Organisasi dapat menjadi hal yang positif jika norma – norma yang terbentuk akibat interaksi antar karyawan dapat membantu mereka dalam memudahkan penyelesaian pekerjaan. Budaya Organisasi dapat tercipta akibat interaksi yang dilakukan antar karyawan menciptakan suatu nilai – nilai tidak tertulis yang diikuti atau dipatuhi oleh karyawan lainnya. Perbaikan Budaya Organisasi berupa penggunaan Bahasa daerah yang dialihkan menjadi Bahasa Indonesia dapat berdampak pada menurunnya kinerja karena aktivitas menjadi tidak normal bagi karyawan. Oleh karena itu hasil penelitian ini menunjukkan Apabila karyawan tidak merasa nyaman atau sulit beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada di tempat kerjanya maka karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian terdahulu Mashudi *et. al.* (2022)

Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada *original sampel* yaitu positif (0,164), Nilai T-Statistic 2,047 ($\geq 1,964$) dengan P Value sebesar **0,041** ($\leq 0,05$), maka dapat

disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y) dengan demikian **hipotesis 3 diterima**. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor pendorong adanya peningkatan Kinerja, dengan Lingkungan kerja yang baik dapat memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, fasilitas yang lengkap, ruang kerja yang nyaman dan aman, serta suasana yang mendukung karyawan guna melakukan pekerjaannya secara optimal. Lingkungan kerja yang baik juga dapat menjadi suatu motivator agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dalam keadaan senang. Oleh karena itu lingkungan kerja yang tepat bagi karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja secara garis besarnya. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu Yulianingtyas *et. al.* (2023)

Motivasi Kerja terhadap Kinerja dimoderasi Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada orignal sampel yaitu negatif ($-0,009$), Nilai T-Statistic $0,133$ ($<1,964$) dengan P Value sebesar **0.894** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (Z) memoderasi secara negatif namun tidak signifikan atau memperlemah pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) dengan demikian **hipotesis 4 ditolak**. Disiplin kerja merupakan unsur yang penting dalam peningkatan kinerja suatu instansi. Ketepatan waktu karyawan serta bagaimana karyawan bekerja secara efektif dan efisien dapat memberikan dampak yang besar terhadap

peningkatan kinerja. Namun hal tersebut belum bisa menjadi suatu motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja, hadirnya unsur kedisiplinan nyatanya memperlemah motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. oleh karena itu hasil temuan ini menekankan keberadaan unsur disiplin kerja bukan merupakan hal yang baik dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian terdahulu Permatasari (2019)

V. KESIMPULAN

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

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, (H_1 diterima);
2. Budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja, (H_2 ditolak);
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_3 diterima);
4. Disiplin kerja memoderasi secara negatif tidak signifikan pada pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja (H_4 ditolak).

Saran

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 Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Tentunya penelitian ini dapat dijadikan suatu bahan ajaran kepada mahasiswa – mahasiswa yang akan menjadi calon peneliti, beberapa pengalaman yang peneliti alami dan peneliti rasa perlu untuk di aplikasikan oleh universitas lebih tepatnya fakultas ekonomi dan bisnis, program magang yang mungkin dijadikan suatu mata kuliah atau kewajiban di semester tertentu. Karena peneliti mengalami dan merasakan bahwa kegiatan tersebut sangat bermanfaat bagi peneliti dimana pemahaman akan objek penelitian tergambar secara nyata. Sehingga calon peneliti dapat lebih mudah membayangkan permasalahan yang ada di objek yang ingin diteliti..

Bagi Peneliti

Bagi calon peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang seragam mungkin perlu diperhatikan bahwa penggunaan sumber referensi yang lebih diperjelas atau ditambahkan. Penelitian inipun masih dirasa kurang sempurna namun setidaknya masih layak menjadi bahan acuan calon peneliti dalam menyusun penelitian dengan topik sejenis.

Bagi Kantor Kementerian Agama

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi petunjuk tentang pentingnya penerapan Motivasi kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Permukiman Kabupaten Situbondo sehingga dapat menjadi

faktor meningkatnya Kinerja guna membantu menciptakan tujuan instansi secara efektif dan efisien didukung oleh Disiplin kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N, Qomariah, N & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Volume 4 (1): <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Banyumas Jawa Tengah.
- Cahyani, D. D. A, Karnadi., & Fandiyanto, R. 2023. Peran Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Asn Pada Rsud Besuki Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (7): 1557-1574. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i7.3568>
- Edy Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. 2021. Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*. Volume 3(2), 121–125.
<https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.652>
- Mashudi, M, Tulhusnah, L & Pramesthi, R. A. 2022.” Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Perhubungan Situbondo)”. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (1): 50-64.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1774>
- Yulianingtyas, L, Ediyanto., & Minullah. 2023. Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bapenda Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (4): 595-613 .
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3341>
- Permatasari, D. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Magisma*. Universitas Diponegoro. Volume 7 (1) : 19 – 34.
<https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk 2021 *Kinerja Pegawai Non ASN, (Edisi 1, Cetakan Pertama)* Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silaen, S. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jurnal ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia :JENIUS*. Volume 3 (2).
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3901>