

## UPAYA PENINGKATAN KINERJA ASN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN PASAMAN

**Bambang Hermansyah**

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Email : bambang20081996@gmail.com

**ABSTRAK:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Metode Pengumpulan data dengan mengedarkan Kuisisioner dengan sampel 79 responden. Aplikasi pengolahan data yang digunakan yaitu SMART PLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa : 1.) Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. 2.) Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. 3.) Kompetensi berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. 4.) Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. 5.) Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. 6.) Kompetensi berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. 7.) Motivasi Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. 8.) Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. 9.) Motivasi Kerja tidak Memediasi Hubungan Antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. 10.) Motivasi Kerja tidak Memediasi Hubungan Antara Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja*

**ABSTRACT:** *The purpose of this study was to find out how much influence the Work Environment, Organizational Culture, and Competence have on ASN Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in the Public Works and Spatial Planning Office of Pasaman Regency. Data collection method by distributing questionnaires with a sample of 79 respondents. The data processing application used is SMART PLS 3.0. Based on the results of this study it is known that: 1.) The work environment has a positive and significant effect on work motivation in the Public Works and Spatial Planning Office of Pasaman Regency. 2.) Organizational Culture has a positive and insignificant effect on work motivation in the Public Works and Spatial Planning Office of Pasaman Regency. 3.) Competence has a positive and insignificant effect on work motivation in the Public Works and Spatial Planning Office of Pasaman Regency. 4.) The work environment has a positive and significant effect on ASN performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pasaman Regency. 5.) Organizational Culture has a Positive and Not Significant Effect on ASN Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pasaman Regency. 6.) Competence has a positive and insignificant effect on ASN performance at the Public Works and Spatial Planning Office of*

*Pasaman Regency. 7.) Work Motivation has a Negative and Significant Effect on ASN Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pasaman Regency. 8.) Work Motivation Mediates the Relationship Between Work Environment and ASN Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pasaman Regency. 9.) Work Motivation does not mediate the relationship between organizational culture and ASN performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pasaman Regency. 10.) Work Motivation does not mediate the relationship between competence and ASN performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pasaman Regency.*

**Keywords:** *Work Environment, Organizational Culture, Competence, Motivation and Performance*

## **A. PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Stolovich and Kepps) dalam [2]. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri,)[3]. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Manthis)[4].

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya [5]. Istilah motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimanacara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan) dalam [6] . Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin) dalam [6]. Rivai dalam [5], mendefinisikan bahwa, “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu tuntuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Parinussa dalam [5] bahwa motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi terjadi lingkungan organisasinya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan ((Widiasworo, 2014); Jayaweera); (Samson, Waiganjo, & Koima); (Malik, Ahmad, Gomez, & Ali)) dalam [7]. Sedarmayanti dalam [8] mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Nitisemito dalam [8] mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Menurut Sutrisno dalam [9] : Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Didefinisikan oleh Schein dalam [10] budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangantantangan dimasa depan. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurang teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya.

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan. Menurut (Rivai) dalam [11] "Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin." Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi. Secara literal, kompetensi diartikan sebagai berjuang bersama-sama. Kompetensi terkait erat dengan ide tentang kapabilitas. Orang yang menyebut dirinya kompeten adalah orang yang memiliki kapabilitas. Demikian juga tim yang diklaim kompeten adalah tim yang memiliki kapabilitas (Ariyanto dan Jati) dalam [12].

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman merupakan suatu instansi yang melakukan tindakan terhadap perbaikan infrastruktur teknis atau fisik dan infrastruktur sosial. Dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah dan dibantu oleh sekretarisnya dan staf-staf setiap bidang yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman untuk kelancaran dalam membangun infrastruktur teknis atau fisik dan infrastruktur sosial. Infrastruktur teknis atau fisik yang berupa fasilitas antara lain berupa jalan, jembatan, air bersih, bendungan dan lainnya secara fungsional yang dapat mendukung kelancaran aktivitas perekonomian masyarakat sedangkan infrastruktur sosial kebutuhan dasar seperti antara lain termasuk sekolah dan rumah sakit. Jika Kepala dinas cenderung jarang hadir karena sering dinas luar dan jabatannya akan digantikan oleh sekretaris dinasnya untuk sementara waktu, dan sekretaris dinas pun menggantikan pekerjaan kepala dinas untuk mengendalikan dan ambil alih semua bidang yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan tata Ruang Kabupaten Pasaman, sehingga sekretaris dinas harus memberikan motivasi kepada ASN untuk meningkatkan kinerjanya sehingga kompetensi yang dimiliki oleh ASN lebih bagus dengan lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan tata Ruang Kabupaten Pasaman yang

nyaman dengan fasilitas yang memadai sehingga Kerjasama yang baik antar ASN kelak menjadi budaya organisasi sehingga kualitas kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan tata Ruang Kabupaten Pasaman memuaskan dan optimal.

Dapat di jelaskan bahwa target kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman selama 3 (Tahun) berturut-turut belum mencapai target. Pada tahun 2019 sampai 2021, indikator kinerja poin pertama yaitu Meningkatkan Konektivitas Daerah dengan realisasi pada tahun 2019 dan 2020 sebesar 21,33 dengan Target 30, dan pada tahun 2021 realisasinya sebesar 26,08 dengan target 30. Pada poin ke lima yaitu pada tahun 2019 sampai 2021 dengan realisasi yang tidak tercapai target pada tahun 2021 dengan target 90 dan terealisasi hanya 78,38 dan hasilnya menurun dari 2 tahun sebelumnya yaitu tahun 2019 dan 2020 dengan realisasinya 94,55. Pada poin ke tujuh pada tahun 2019 sampai 2021, target yang tidak tercapai realisasinya yaitu pada tahun 2019 dan 2021 dengan tahun 2019 realisasinya 77,46 dengan target 90 dan tahun 2021 realisasinya 86,65 dengan target 90.

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang mengenai **“UPAYA PENINGKATAN KINERJA ASN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN PASAMAN”**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi terhadap Motivasi Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi terhadap Kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman melalui Motivasi Kerja.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman melalui Motivasi Kerja.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi terhadap Kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman melalui Motivasi Kerja.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman yang berlokasi pada Jl. Jend. Sudirman No.45, Kec. Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat 26311. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan datanya disajikan dalam bentuk angka yang menunjukkan nilai dari variabel yang diwakilinya. Data ini merupakan data dari hasil pengamatan yang dilakukan pada periode tertentu secara rentet. Data pada penelitian ini menggunakan data dari hasil penyebaran kuesioner pada ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.

### 3.2 Operasional Variabel

Penelitian ini didesain untuk menganalisis pengaruh antara dua variabel atau lebih, penelitian ini dilakukan dengan menguji setiap hipotesis, apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak, serta untuk melihat apakah suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya dan apakah suatu variabel dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu variabel dependen (Y), variabel independen (X) dan variabel moderasi (Z). Variabel dependen yang dipakai dalam penelitian ini adalah Kinerja ASN, kemudian variabel independen yang digunakan terdiri dari 3 yaitu Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi. Sedangkan untuk variabel moderasi/interveningnya yang dipakai oleh peneliti adalah Motivasi.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan subjek atau objek pada suatu wilayah termasuk didalamnya orang-orang, hewan dan tumbuhan ataupun benda yang memiliki kriteria tertentu Sujarweni dan Endrayanto dalam [38]. Sedangkan menurut Sugiyono dalam [13] populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian yaitu ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman yang berjumlah 79 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi (Umar, Sekaran) dalam [38]. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi atau sub kelompok dari populasi. Menurut Sugiyono dalam [21] Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah Total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono dalam [21] “jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel semuanya”. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode total sampling dengan sampel sebanyak 79 orang. Metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap hasil penelitian.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Untuk memperoleh data yang diperlukan maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data angket/kuesioner. “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Sugiyono dalam [1]. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner langsung kepada ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Pembagian kuesioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = Bobot 5
2. Setuju (S) = Bobot 4
3. Kurang Setuju (KS) = Bobot 3

4. Tidak Setuju (TS) = Bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Bobot 1

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS). SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariate. Menurut Harahap dalam [26] dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (faktor analisis), model struktural (structural model) dan analisis jalur (path analysis). Melakukan olah data SEM berbeda dengan melakukan olah data regresi atau analisis jalur. Olah data SEM lebih rumit, karena SEM dibangun oleh model pengukuran dan model struktural. Structural Equation Modelling (SEM) adalah sekumpulan teknik statistika yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. SEM dapat juga dianggap sebagai gabungan dari analisis regresi dan analisis faktor. Analisis, karena keduanya merupakan jenis-jenis khusus dari SEM. Hubungan tersebut dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen.

Kelebihan SmartPLS menurut Harahap (2018)[39] adalah sebagai berikut :

- 1) Smartt PLS atau Smart Partial Least Square adalah software statistik yang sama tujuannya dengan lisrel dan AMOS yaitu untuk menguji hubungan antara variabel.
- 2) Pendekatan SmartPLS dianggap powerful karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi.
- 3) Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil. Penggunaan Smart PLS sangat dianjurkan ketika kita memiliki keterbatasan jumlah sampel sementara model yang dibangun kompleks. Hal ini dapat dilakukan ketika kita menggunakan kedua software diatas. Lisrel dan AMOS membutuhkan kecukupan sampel.
- 4) Data dalam analisis SmartPLS tidak harus memiliki distribusi normal karena SmartPLS menggunakan metode boot strapping atau penggantian secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Selain terkait dengan normalitas data, dengan dilakukannya bootstrapping maka PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel.
- 5) SmartPLS mampu menguji model SEM formatif dan reflektif dengan skala pengukuran indikator berbeda dalam satu model. Apapun bentuk skalanya (rasio kategori, likert. Dan lain-lain) dapat diuji dalam satu model.

Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software SmartPLS mulai dari pengukuran model (outer model), evaluasi struktur model (inner model), pengujian hipotesis dan model analisis persamaan struktural.

#### 3.5.4 Pengujian Hipotesis

##### 3.5.4.1 Analisis Direct Effect (Pengaruh langsung)

Penilaian hipotesis ini meliputi pengaruh langsung suatu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen, dimana penilaian dengan memperhatikan nilai T statistic yang merupakan t hitung yang dibandingkan dengan T tabel sebesar 1.96. Jika nilai T Statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai T Statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

##### 3.5.4.2 Analisis Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Untuk menguji pengaruh tidak langsung (Indirect effect) variabel independent (X) kepada variabel dependent (Y) melalui variabel intervening. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung > nilai t tabel maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel 1,96 pada kesalahan

menolak data sebesar 0.05. jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening, sebaliknya jika t hitung lebih rendah dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening dalam jurnal (Harahap) [39].

Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari hasil perbandingan di atas nilai t hitung atau t statistik lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 atau  $10,485 > 1,96$ .

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.6 Analisis Jalur (Path Analysis)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja (Y)	0.014	0.013	0.014	1.011	0.315
Budaya Organisasi (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.123	0.139	0.11	1.121	0.266
Kompetensi (X3) -> Kinerja (Y)	0.021	0.018	0.013	1.563	0.122
Kompetensi (X3) -> Motivasi Kerja (Z)	0.064	0.063	0.099	0.643	0.522
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	1.032	1.033	0.016	62.743	0
Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.78	0.77	0.067	11.721	0
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0.063	-0.062	0.027	2.324	0.023

Sumber : Data Primer Diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas maka model struktural dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

Konstruk kompetensi mempunyai pengaruh

1. Model persamaan I merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian. Model persamaan I pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$
- $Z = 0.780 X_1 + 0.123 X_2 + 0.064 X_3 + e$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0.780 yang artinya apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka Motivasi Kerja mengalami kenaikan senilai 0.780. Kemudian nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0.123 yang artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Lingkungan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Motivasi Kerja sebesar 0,123 sebesar satuan bobot. Lalu nilai koefisien Kompetensi sebesar 0.064 yang artinya apabila Kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Nudaya Organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Motivasi Kerja sebesar 0,064 sebesar satuan bobot

2. Model persamaan II merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Kinerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian. Model persamaan II pada penelitian adalah sebagai berikut:

- $Y = a + b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 + b_7Z + e$
- $Y = 1.032 X_1 + 0.014 X_2 + 0.021 X_3 - 0.063 Z + e$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 1.032 yang artinya apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Budaya Organisasi, Kompetensi dan Morivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.032 sebesar satuan bobot. Kemudian nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0.014 yang artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,014 sebesar satuan bobot. Kemudian nilai koefisien Kompetensi sebesar 0.021 yang artinya apabila Kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,021 sebesar satuan bobot. Selanjutnya nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar -0.063 artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi diabaikan, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar -0.063 sebesar satuan bobot.

#### 4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05.

Berikut Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini di tabel 4.18 :

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji Hipotesis Direct Effect**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hasil
<b>Pengaruh Langsung</b>						
<b>Budaya Organisasi (X2) -&gt; Kinerja (Y)</b>	0.014	0.013	0.014	1.011	0.315	<b>Ditolak</b>
<b>Budaya Organisasi</b>	0.123	0.139	0.11	1.121	0.266	

<b>(X2) -&gt; Motivasi Kerja (Z)</b>						<b>Ditolak</b>
<b>Kompetensi (X3) -&gt; Kinerja (Y)</b>	0.021	0.018	0.013	1.563	0.122	<b>Ditolak</b>
<b>Kompetensi (X3) -&gt; Motivasi Kerja (Z)</b>	0.064	0.063	0.099	0.643	0.522	<b>Ditolak</b>
<b>Lingkungan Kerja (X1) -&gt; Kinerja (Y)</b>	1.032	1.033	0.016	62.743	0	<b>Diterima</b>
<b>Lingkungan Kerja (X1) -&gt; Motivasi Kerja (Z)</b>	0.780	0.77	0.067	11.721	0	<b>Diterima</b>
<b>Motivasi Kerja (Z) -&gt; Kinerja (Y)</b>	-0.063	-0.062	0.027	2.324	0.023	<b>Diterima</b>
<b>Pengaruh Tidak Langsung</b>						
<b>Budaya Organisasi (X2) -&gt; Motivasi Kerja (Z) -&gt; Kinerja (Y)</b>	-0.008	-0.009	0.01	0.789	0.432	<b>Tidak Memediasi</b>
<b>Kompetensi (X3) -&gt; Motivasi Kerja (Z) -&gt;</b>	-0.004	-0.003	0.007	0.585	0.56	<b>Tidak</b>

Kinerja (Y)						Memediasi
Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0.049	-0.048	0.022	2.22	0.029	Memediasi

Sumber : Data Primer Diolah SmartPLS (2023)

Pengujian path koefisien path atau inner model dilakukan untuk menguji pengaruh hubungan langsung dan tidak langsung antara Lingkungan Organisasi, Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan pada tabel 4.18 terlihat hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung penelitian yang dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis terakhir. Berikut ini adalah pembahasan masing- masing hipotesis:

#### 4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja ASN

Pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Karena terlihat bahwa t-statistik > t-tabel atau  $11.721 > 1,96$  dan tingkat signifikan lebih besar dibandingkan p-value  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Juga didukung oleh penelitian terdahulu PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera) oleh Miftahul Ainun Naim Basori dkk [28].  $H_2$  : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja memiliki nilai :  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.365 > 1,96$  dan signifikansi  $0.00 < 0,05$  Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 2 diterima.

#### 4.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja ASN

Pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Karena terlihat bahwa t-statistik < t-tabel atau  $1.121 < 1,96$  dan tingkat signifikan lebih kecil dibandingkan p-value  $0,226 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima  $H_2$  ditolak.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Juga didukung oleh penelitian terdahulu PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI [33]. untuk budaya organisasi ditemukan bahwa tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di Pemerintah Depok. Hal ini terlihat dari Nilai t hitung Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja adalah 1,152 dan nilai Sig. Sebesar 0,249. Karena nilai Sig lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima, artinya budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

#### 4.8.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja ASN

Pengaruh positif dan tidak signifikan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Karena terlihat bahwa t-statistik < t-tabel atau  $0,643 < 1,96$  dan tingkat signifikan lebih kecil dibandingkan p-value  $0,522 > 0,05$

maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima  $H_3$  ditolak.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Juga didukung oleh penelitian terdahulu PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMK PGRI BRATI oleh Sri Endah Wahyuningsih [34]. Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa thitung variabel kompetensi sebesar 1,337 dengan ttabel sebesar 1,684, sehingga diketahui thitung < ttabel dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,190, karena didapatkan  $0,190 > 0,05$  berarti variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Sehingga hipotesis 1 tidak terbukti.

#### **4.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN**

Pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Karena terlihat bahwa t-statistik > t-tabel atau  $62,743 > 1,96$  dan tingkat signifikan lebih besar dibandingkan p-value  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_4$  diterima.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Juga didukung oleh penelitian terdahulu Pengaruh KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang) Fansyuri Ilham Mudayana [40]. Pada hipotesis ketiga ( $H_a$ ) yang berbunyi: “ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel motivasi kerja ( $Z$ )”, terbukti diterima dengan melihat t-hitung sebesar 5,734 yang lebih besar daripada t-tabel yakni sebesar 1,985 dan signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Koefisien regresi  $Z = 8,125 + 0,376X_3$  memiliki inferensi bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh PT. Sai Apparel Industries guna menunjang produktivitas karyawannya maka akan meningkatkan motivasi kerjanya pula. Hubungan antar variabel atau korelasi sebesar 0,509 memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja bernilai sedang dan searah karena nilai yang ditunjukkan positif. Sedangkan sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar 25,1% dan sisanya sebesar 74,9% disumbang oleh variabel lain yang dijelaskan pada model pengujian hipotesis selanjutnya

#### **4.8.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN**

Pengaruh Positif dan tidak signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Karena terlihat bahwa t-statistik < t-tabel atau  $1,011 < 1,96$  dan tingkat signifikan lebih kecil dibandingkan p-value  $0,315 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima  $H_5$  ditolak.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Juga didukung oleh penelitian terdahulu ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING oleh Dwi Suci Agustin [32]. Variabel Budaya Organisasi nilai p-values sebesar 0,266 atau lebih besar dari 0,050. Nilai t-statistik yang dihasilkan adalah sebesar 1,113 atau lebih kecil dari 1,96, sedangkan untuk yang artinya hipotesis ini ditolak.

#### **4.8.6 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN**

Pengaruh Positif dan tidak signifikan Kompetensi terhadap Kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Karena terlihat bahwa t-statistik < t-tabel atau  $1,563 < 1,96$  dan tingkat signifikan lebih kecil dibandingkan p-value  $0,122 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima  $H_6$  ditolak.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompetensi terhadap Kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Juga didukung oleh penelitian terdahulu PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera) oleh Miftahul Ainun Naim Basori dkk [28]. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai :  $t_{hitung} < t_{tabel} = 1.613 < 1,96$  dan signifikansi  $0.107 > 0,05$  Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 ditolak.

#### **4.8.7 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN**

Pengaruh negatif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Karena terlihat bahwa  $t$ -statistik  $> t$ -tabel atau  $2.324 > 1,96$  dan tingkat signifikan lebih besar dibandingkan  $p$ -value  $0,023 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_7$  diterima.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Juga didukung oleh penelitian terdahulu PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera) [28]. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai :  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.241 > 1,96$  dan signifikansi  $0.000 < 0,05$  Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 5 diterima.

#### **4.8.8 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja**

Pengaruh Negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Karena terlihat bahwa  $t$ -statistik  $> t$ -tabel atau  $2.220 > 1,96$  dan tingkat signifikan lebih besar dibandingkan  $p$ -value  $0,029 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_8$  diterima.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN. Hal ini menunjukkan motivasi kerja merupakan variabel intervening atau memediasi pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Juga didukung oleh penelitian terdahulu PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang) Ferry Moulana Dkk. [35]. Berdasarkan hasil pengujian motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan indirect effect (IE) sebesar 0,189 dan total effect (TE) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,746. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan dapat mempengaruhi lingkungan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.8.9 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja**

Pengaruh Negatif dan tidak signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Karena terlihat bahwa  $t$ -statistik  $< t$ -tabel atau  $0.789 < 1,96$  dan tingkat signifikan lebih kecil dibandingkan  $p$ -value  $0,432 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima  $H_9$  ditolak.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Budaya Organisasi melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN. Hal ini menunjukkan motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening atau tidak memediasi pengaruh antara Budaya Organisasi

terhadap Kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Juga didukung oleh penelitian terdahulu PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA PT. RAHMAT JAYA PERKASA SIDOARJO oleh Najmy Haqq [30]. bahwa besarnya koefisien pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (0,475) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai melalui motivasi kerja (0,267). Hal ini menunjukkan motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening atau tidak memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Rahmat Jaya Perkasa merupakan pengaruh langsung tanpa melalui motivasi kerja. Pengaruh langsung motivasi kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai inilah yang menyebabkan variabel motivasi kerja bukan sebagai variabel mediasi atau intervening dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### **4.8.10 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja**

Pengaruh Negatif dan tidak signifikan Kompetensi terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Karena terlihat bahwa  $t$ -statistik  $< t$ -tabel atau  $0,585 < 1,96$  dan tingkat signifikan lebih kecil dibandingkan  $0,560 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima  $H_{10}$  ditolak.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Budaya Organisasi melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN. Hal ini menunjukkan motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening atau tidak memediasi pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman. Juga didukung oleh penelitian terdahulu ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR PELABUHAN KOTA BATAM PROVINSI KEPRI oleh Mauli Siagian[31]. hasil perkalian antara nilai koefisien kompetensi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai koefisien motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z), adalah:  $P_2 \times P_7 = -0,215 \times 0,319 = -0,0685$ . Pengaruh total kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) dilihat berdasarkan dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $-0,383 + (-0,0685) = -0,4515$ . Sehingga kompetensi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y). Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y) tidak variabel intervening dalam mengantarai hubungan kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z).

## **D. PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian tentang Upaya Peningkatan Kinerja ASN ditinjau dari Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Melalui Motivasi Kerja dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
2. Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
3. Kompetensi berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
5. Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
6. Kompetensi berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.

7. Motivasi Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
8. Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
9. Motivasi Kerja tidak Memediasi Hubungan Antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.
10. Motivasi Kerja tidak Memediasi Hubungan Antara Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi/Instansi
  - a. Diharapkan Organisasi dapat lebih memperhatikan kembali ke variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap kinerja. Terutama pada variabel Lingkungan Kerja dikarnakan variabel tersebut memiliki nilai yang lebih dominan terhadap kinerja tanpa mengabaikan variabel lain.
  - b. Diharapkan Organisasi dapat lebih memperhatikan kembali ke variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Terutama pada variabel Lingkungan Kerja dikarnakan variabel tersebut memiliki nilai yang lebih dominan terhadap kinerja tanpa mengabaikan variabel lain.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa saran yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening jadi disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat menambah variabel lainnya yang dapat menjelaskan lebih mendalam tentang Kinerja. Seperti Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Insentif dan banyak lagi variabel yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja.
- b. Dengan memperhatikan hasil dari penelitian, guna memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini maka penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah sampel yang digunakan, menggunakan data yang terbaru dan memperluas objek penelitian. Agar penelitian memberikan hasil yang lebih relevan dan lebih akurat.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Angraini, R. D. P., & Syofyan, E. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(2), 2772–2785. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i2.247>
- Basori, M. A. N., Wawan Prahiawan, & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1(No. 2), 149–157. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(November 2020), 2013–2015.
- Felina, E., Besra, E., Jurusan, M., Manajemen, M., Ekonomi, F., Andalas, U., & Jurusan, D. (2019). Analisis Keterkaitan Store Image, Customer Satisfaction Dan Repurchase Intention (Survei



Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896. <https://doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>

Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>