

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN PASCA PANDEMIC COVID-19

(Studi Pada Kantor Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta)

Cecep Saepudin¹⁾; Didin Hikmah Perkasa²⁾; Wenny Desty Febrian³⁾; Yanthy Herawaty⁴⁾; Setiyo Purwanto⁵⁾

didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id (Universitas Dian Nusantara)

Article Info:

Keywords:

Disiplin Kerja;
Motivasi Kerja;
Lingkungan Kerja;
Kinerja Pegawai;

Article History:

Received : January 28, 2023
Revised : March 15, 2023
Accepted : July 25, 2023

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v3i2.20813>

Abstract

This study aimed to determine and analyze the effect of Work Discipline, Work Motivation and Work Environment on ASN Performance Post the Covid-19 Pandemic (Lampung Province Liaison Agency in Jakarta as Case Study). The research design used a causal quantitative method in order to identify the effect of the variables studied. The data collection tool used a questionnaire that has been tested for validity and reliability which distributed via Googleform to ASN Employees at the Lampung Province Liaison Agency in Jakarta. The total population studied in this study was 69 employees, as well as the sample used, which was 69 employees and used a saturated sampling technique. Data analysis was performed using Smart-PLS (Partial Least Square) through testing the outer model, inner model and testing the hypothesis. The first stage created a research instrument for each variable to be studied. The second stage tested the instrument variable Work Discipline, Work Motivation, Work Environment and Employee Performance. The results showed that Work Discipline had no effect, while Work Motivation and Work Environment had an effect on Employee Performance at the Lampung Province Liaison Agency in Jakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN Pasca Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta). Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif kausal, yaitu mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti. Alat pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang disebarluaskan melalui googleform kepada Pegawai ASN pada Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta. Populasi yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 69 Pegawai, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 69 Pegawai menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS (*Partial Least Square*) melalui pengujian outer model, inner model dan uji hipotesis. Tahap pertama membuat instrument penelitian pada masing-masing variabel yang akan diteliti. Tahap kedua menguji instrument variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh, sedangkan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan penghubung Provinsi Lampung di Jakarta

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini memberi keresahan pada masyarakat Indonesia maupun dunia akan tersebarnya virus yang berdampak pada kesehatan apabila segala aktivitas di luar rumah tetap dilaksanakan. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur (peraturan perundang-undangan no 21, 2020) mengenai PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk memutus rantai penyebaran Covid-19, Dalam upaya penanggulangan dampak Covid-19 terbit Surat

Saepudin, C., & Perkasa, D.H., & Febrian, W., D., & Herawaty, Y., & Purwanto, S., (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pasca Pandemic COVID-19 (Studi Pada Kantor Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta). JFM : Journal of Fundamental Management 3 (2), 215-228. DOI: <http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v3i2.20813>

Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dengan Work From Home, bagi Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19. (Fahmi Rycan et al. (2021))

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting karena menentukan pencapaian tujuan instansi pemerintahan daerah. ASN sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi pemerintahan daerah dikarenakan ASN sebagai faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien. SDM aparatur adalah dimensi dan unik dibanding mengelola resources yang lain. Manusia memiliki sifat, karakter, motivasi dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan / manage yang berbeda pula untuk setiap personalnya (Teguh et al., (2021)).

Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta untuk mencapai kondisi yang lebih baik, maka dituntut adanya Manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Keinginan pemerintah untuk terus meningkatkan kinerja pegawai juga ditandai dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah dibagi menjadi dua unsur, yaitu pertama, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diukur dari segi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Kedua, Perilaku Kerja (PK) diukur dengan orientasi pelayanan, integritas, kerjasama dan kepemimpinan.

Fenomena yang ada di Kantor Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta adalah Disiplin kerja pegawai menurun sebagai dampak dari pemberlakuan sistem kerja kombinasi WFO (Work From Office) dan WFH (Work From Home). Sebelum Pandemi Covid 19 pegawai bekerja 5 hari dalam 1 minggu, setelah diberlakukannya kebijakan kerja kombinasi menjadi 3 hari dalam 1 minggu. dan Motivasi kerja menurun sebagai dampak dari rasa ketidaknyamanan dan ketakutan dari pegawai menghindari terpapar dari Covid 19 Selain itu, dampak psikologis juga yang ditimbulkan akibat terjadinya pandemi di lingkungan kerja maupun keluarga serta ketidakmampuan pegawai dalam mengatur waktu bekerja secara WFH dapat mempengaruhi kinerja pegawai. dan kinerja pegawai rendah terlihat dari realisasi program kerja yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Kantor Badan Penghubung Provinsi Lampung sebagai akibat dari disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang rendah di masa pandemi Covid-19.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Pelayanan yang prima belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya. Kondisi tersebut ditunjukkan pada data tabel berikut ini:

Tabel 1.
Data Absensi Pegawai Tahun 2019-2021

NO	Tahun	Jumlah Pegawai Yang Terlambat		Jumlah Pegawai Yang Tidak Masuk		Total pegawai
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
1	Tahun 2020	42	34,71%	31	25,61%	69
2	Tahun 2021	38	31,40%	34	28,09%	69
3	Tahun 2022	35	28,92%	38	31,40%	69

Sumber: Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta (data di olah)

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa tingginya absensi pegawai dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dimana dari keseluruhan karyawan baik yang datang terlambat, ijin, tanpa ijin, maupun pulang lebih awal menunjukkan trend yang meningkat, hal ini mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerjanya.

Hasil studi empiris yang dilakukan peneliti terkait penelitian terdahulu tentang kinerja oleh Fransiscus et al. (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Penelitian oleh Martha & Febrianti (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Angelique et al. (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Didin & Nur (2021) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. menurut Parashakti & Setiawan (2019) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Budiman & Steven (2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018) Adapun dimensi Kinerja, yaitu sebagai berikut: a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu : 1. Kuantitas hasil kerja, 2. Kualitas hasil kerja, 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, b. Prilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu : 1. Disiplin kerja, 2. Inisiatif, 3. Ketelitian, c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu : 1. Kepemimpinan, 2. Kejujuran, 3. Kreativitas.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Ramly (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rahayu (2018) Disiplin kerja adalah salah satu operasional sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai tersebut. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Illanisa et al. (2019) Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2021) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya : a. Tujuan dan Kemampuan, b. Teladan Pimpinan, c. Balas Jasa, d. Keadilan, e. Waskat, f. Sanksi Hukuman, g. Ketegasan, h. Hubungan Kemanusiaan.

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) Motivasi Merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat.

Menurut Wajdi & Perkasa (2022) Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Parashakti & Setiawan (2019) Mengemukakan bahwa motivasi adalah setiap usaha yang didasarkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin.

Menurut Munandar (2012) menjelaskan tentang aspek-aspek dimensi variabel motivasi kerja adalah: a. Adanya kedisiplinan dari karyawan, b. Imajinasi yang tinggi dan

daya kombinasi, c. Kepercayaan Diri, d. Daya tahan terhadap tekanan, e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

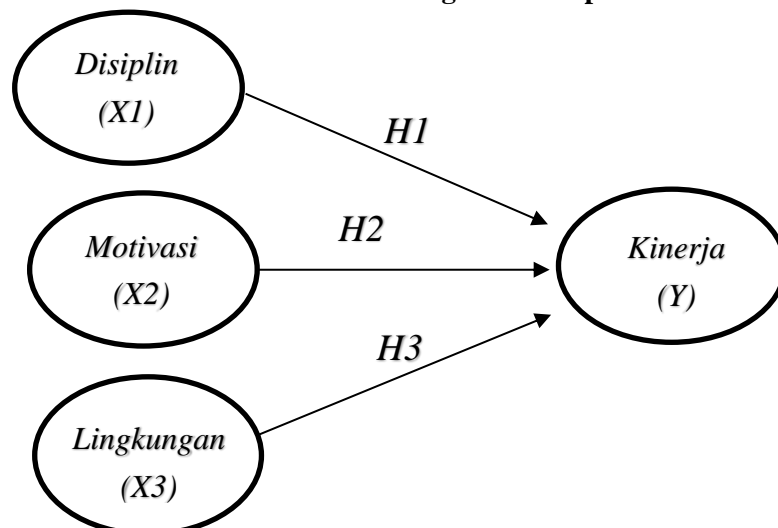
Menurut Pangaila et al. (2022) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan lalu menurut Perkasa et al. (2022) Menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan Menurut Dhyhan et al. (2021) Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya, baik itu yang bersifat lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, yang mana dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Afandi (2018), Dimensi dan Indikator Lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1. Dimensi pencahayaan, dengan Indikator : a. Lampu penerangan tempat kerja, b. Jendela tempat kerja, 2. Dimensi Warna, dengan indikator : a. Tata warna, b. Dekorasi, 3. Dimensi Suara, dengan Indikator : a. Bunyi Musik, b. Bunyi mesin pabrik, bengkel, 4. Dimensi Udara, dengan Indikator : a. Suhu Udara, b. Kelembaban Udara

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini bertujuan untuk memperjelas arah penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Disiplin kerja, motivasi dan Lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja Pegawai maka kerangka konseptual dapat diambil dengan jalur pemikiran yang tergambar dalam diagram struktur seperti gambar dibawah ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE

Desain Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian dapat digolongkan sebagai penelitian kuantitatif Kausal, yaitu penelitian ini menjelaskan pangaruh antar variabel melalui pengajuan hipotesis atau penelitian penjelasan pada populasi atau sample tertentu Sugiyono (2013) desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah suatu jenis riset yang berguna untuk mengukur gabungan-gabungan antar variabel.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 10 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel".

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2018), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM berbasis kovarian pada umumnya menguji kausalitas/teori, sementara PLS lebih bersifat predictive model. Tujuan dari metode PLS adalah untuk membantu peneliti untuk tujuan prediksi Ghazali (2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisa statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini Ghazali (2020). Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data berupa nilai rata-rata (mean), maksimum, minimum dan standar deviasi untuk menggambarkan variabel penelitian sehingga secara kontekstual mudah dimengerti. Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh dari hasil analisis deskripsi responden dan hasil analisis deskripsi variabel penelitian.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 43 responden atau sebesar 43% responden berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan sisanya sebanyak 26 responden atau sebesar 26% responden berjenis kelamin perempuan. Jadi, mayoritas responden yang berkerja sebagai ASN di Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta berdasarkan jenis kelamin adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

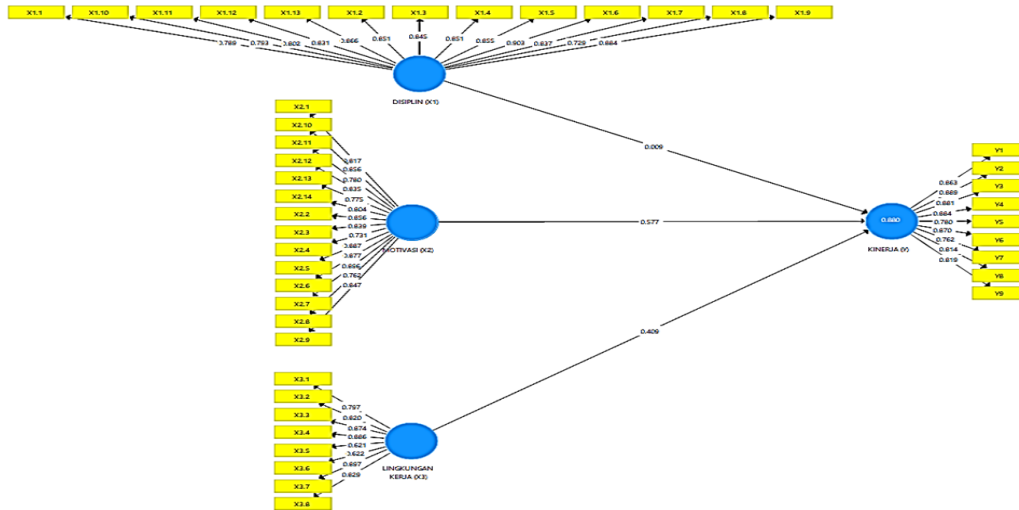
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 25% responden merupakan responden dengan usia antara 46-50 tahun. Sedangkan responden lainnya yaitu responden dengan usia 41-45 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 20%, responden, responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 10% responden, dan responden dengan usia kurang dari 31 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 2% responden. Jadi, mayoritas yang berkerja sebagai ASN Pada Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta adalah responden dengan usia 46-50 tahun.

Hasil Pengujian Convergent Validity

Pengujian Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun pada riset pengembangan skala, loading factor 0.50 sampai

0.60 masih dapat diterima Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruknya seperti terlihat pada gambar dan tabel structural dibawah ini:

Gambar 2. Hasil Algoritma SmartPLS 3.0



Tabel 2. Hasil pengujian Convergent Validity

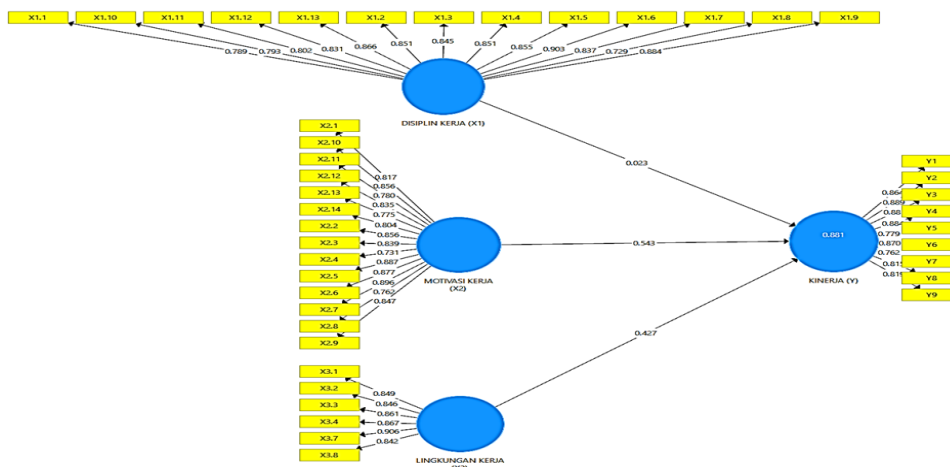
Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0.789	Valid
	X1.2	0.851	Valid
	X1.3	0.845	Valid
	X1.4	0.851	Valid
	X1.5	0.855	Valid
	X1.6	0.903	Valid
	X1.7	0.837	Valid
	X1.8	0.729	Valid
	X1.9	0.884	Valid
	X1.10	0.793	Valid
	X1.11	0.802	Valid
	X1.12	0.831	Valid
	X1.13	0.866	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0.817	Valid
	X2.2	0.856	Valid
	X2.3	0.839	Valid
	X2.4	0.731	Valid
	X2.5	0.887	Valid
	X2.6	0.887	Valid
	X2.7	0.896	Valid
	X2.8	0.762	Valid
	X2.9	0.847	Valid
	X2.10	0.856	Valid
	X2.11	0.780	Valid
	X2.12	0.835	Valid
	X2.13	0.775	Valid
	X2.14	0.804	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0.797	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
	X3.2	0.820	Valid
	X3.3	0.874	Valid
	X3.4	0.886	Valid
	X3.5	0.621	Tidak Valid
	X3.6	0.622	Tidak Valid
	X3.7	0.897	Valid
	X3.8	0.829	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.863	Valid
	Y.2	0.889	Valid
	Y.3	0.881	Valid
	Y.4	0.884	Valid
	Y.5	0.780	Valid
	Y.6	0.870	Valid
	Y.7	0.762	Valid
	Y.8	0.814	Valid
	Y.9	0.819	Valid

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 dan Gambar 2 di atas, terlihat bahwa masih ada indikator dengan nilai loading factor kurang dari 0.70, yaitu X3.5 dan X3.6. Semua indikator tersebut dikeluarkan dari model karena tidak memenuhi persyaratan pengujian.

Gambar 3. Hasil Algoritma SmartPLS 3.0



Tabel 3. Hasil pengujian Convergent Validity Setelah Modifikasi

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.2	0.867	Valid
	X1.3	0.856	Valid
	X1.4	0.869	Valid
	X1.5	0.886	Valid
	X1.6	0.917	Valid
	X1.7	0.826	Valid
	X1.9	0.877	Valid
	X1.12	0.829	Valid
	X1.13	0.852	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja	X2.1	0.842	Valid
	X2.2	0.894	Valid
	X2.3	0.874	Valid
	X2.5	0.869	Valid
	X2.6	0.897	Valid
	X2.7	0.911	Valid
	X2.9	0.844	Valid
	X2.10	0.874	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0.856	Valid
	X3.2	0.846	Valid
	X3.3	0.878	Valid
	X3.4	0.875	Valid
	X3.7	0.906	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.869	Valid
	Y.2	0.895	Valid
	Y.3	0.889	Valid
	Y.4	0.889	Valid
	Y.6	0.869	Valid
	Y.8	0.824	Valid
	Y.9	0.826	Valid

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Setelah model dimodifikasi, berdasarkan pengujian pada Tabel 3 dan Gambar 3 di atas, terlihat bahwa semua item sudah memenuhi Syarat convergent validity.

Hasil Pengujian Discriminant Validity

Pada pengujian discriminant validity, indikator reflektif dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE (\sqrt{AVE}). Model pengukuran mempunyai discriminant validity yang baik jika \sqrt{AVE} setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai \sqrt{AVE} dapat dilihat dari Output Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 3.0 yang tersaji dalam tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Discriminant Validity setelah Modifikasi
(Fornell Larcker Criterion)

Variabel	X1_ Disiplin Kerja	Y_ Kinerja Pegawai	X3_ Lingkungan Kerja	X2_ Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0,865			
Kinerja Pegawai	0,780	0,866	s	
Lingkungan Kerja	0,707	0,863	0,873	
Motivasi Kerja	0,857	0,857	0,748	0,876

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada composite reliability. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 3.0 tersaji pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja	0.748
Motivasi Kerja	0.767
Lingkungan Kerja	0.761
Kinerja Pegawai	0.750

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.

Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai Composite Reliability maupun Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

Tabel 6
Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.964	0.958	Reliable
Motivasi Kerja	0.963	0.957	Reliable
Lingkungan Kerja	0.941	0.922	Reliable
Kinerja Pegawai	0.955	0.944	Reliable

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis hubungan variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Tahapan

pengujian terhadap model structural (inner model) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

a. Nilai R-Square (R²)

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji Goodness of Fit model

Tabel 7

Hasil Uji Nilai R-Square (R²)

	R Square
Y_Kinerja	0,848

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,848 yang berarti variabel Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 84,8% dan sisanya 15,2% (100%-84,4%) dijelaskan diluar model penelitian ini.

b. f² Effect Size

Nilai f-square (f²) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai f-square (Ghozali, 2020):

1. Apabila nilai f-Square bernilai $\geq 0,35$, maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kuat.
2. Apabila nilai f-Square bernilai $0,15 \leq f \leq 0,35$, maka memiliki pengaruh medium.
3. Apabila nilai f-Square bernilai $0,02 \leq f \leq 0,15$, maka memiliki pengaruh lemah.
4. Berikut hasil nilai f² masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 8

Hasil Uji f² Effect Size

	Y_Komitmen Kerja	Keterangan
Disiplin Kerja	0,048	lemah
Motivasi Kerja	0,497	Kuat
Lingkungan Kerja	0,445	Kuat

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat jika nilai f² variabel Disiplin Kerja memiliki 0,048, yang artinya variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Kinerja. Nilai f² variabel Motivasi Kerja memiliki 0,497, yang artinya variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh besar terhadap variabel Kinerja. Nilai f² variabel Lingkungan Kerja memiliki 0,445, yang artinya variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh besar terhadap variabel Kinerja.

a. Q-Square (Goodness of Fit Model)

Pengujian Goodness of Fit Model struktural pada inner model menggunakan nilai predictive relevance (Q²). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance. Nilai R-Square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel 9

Hasil Uji Q-Square

	Q² (=1-SSE/SSO)
Y_Kinerja Pegawai	0,605

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan nilai predictive relevance sebesar 0,605. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 60,5%. Sedangkan sisanya sebesar 39,5% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang cukup baik.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

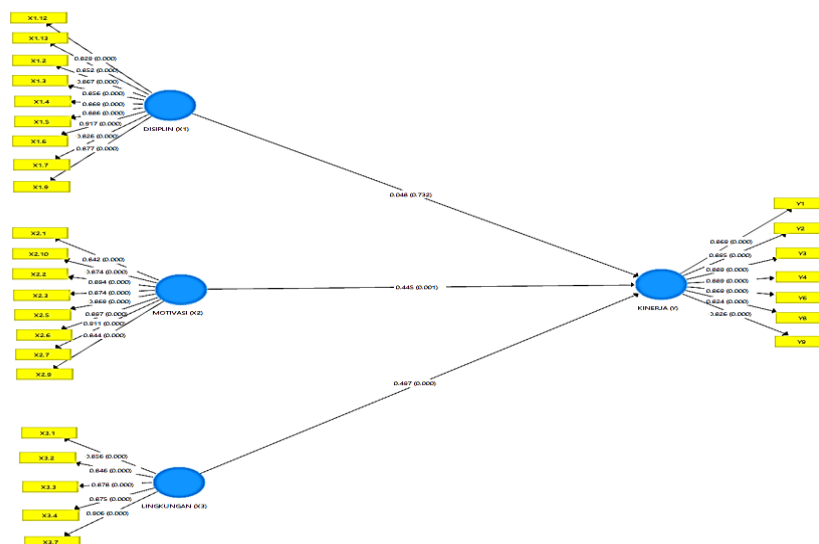
Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 10
Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,048	0,083	0,143	0,334	0,738
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,445	0,458	0,137	3,239	0,001
Lingkungan Kerja-> Kinerja	0,497	0,446	0,118	4,224	0,000

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Gambar 4 Hasil Uji Bootstrapping



Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis PLS (Partial Least Square), maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pasca Pandemic Covid-19.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Pasca Pandemic Covid-19

Berdasarkan hasil pengujian pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Pasca Pandemic Covid-19 memiliki nilai original sample sebesar 0,048 dan memiliki nilai t-

statistic > t-tabel ($0,334 < 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak, artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN. Dalam penelitian ini berdasarkan Deskriptif setiap pegawai memiliki tugas atau tujuan yang jelas dalam bekerja karena berkaitan dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan sehingga mau tidak mau pegawai harus mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang sudah dibebankan kepada pegawai sehingga sudah membentuk disiplin kerja pegawai dan berapapun peningkatan atau penurunan dari disiplin kerja pegawai tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eli Rahayu (2018) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan di dukung juga dengan penelitian Transilvanus et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pasca Pandemic Covid-19

Berdasarkan hasil pengujian pada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pasca Pandemic Covid-19 memiliki nilai original sample sebesar 0,445 dan memiliki nilai t-statistic > t-tabel ($3,239 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, artinya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pasca Pandemic Covid-19. Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarto & Panjaitan (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan juga sejalan dengan penelitian Istiana & Partiw (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pasca Pandemic Covid-19

Berdasarkan hasil pengujian pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pasca Pandemic Covid-19 memiliki nilai original sample sebesar 0,497 dan memiliki nilai t-statistic > t-tabel ($4,224 < 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya pada penelitian ini Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pasca Pandemic Covid-19 berpengaruh positif dan signifikan. hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprihatin & Sunarsi (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan Sihalo & Siregar (2019) Hasil penelitian secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pasca Pandemic Covid-19 (Studi pada Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta), maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Saran

1. Saran untuk pimpinan Kantor Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta

- a. sebaiknya pimpinan memberikan contoh dalam bekerja, perilaku sehari-hari sehingga pegawai dapat mengambil contoh perilaku yang baik dari pimpinan.
 - b. Pimpinan harus memberikan kesempatan kepada setiap Pegawai untuk menyampaikan ide-ide pekerjaan di saat rapat evaluasi kinerja bulanan seperti memberikan bekal atau pelatihan untuk pengembangan diri dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan begitu akan mempengaruhi Kinerja Pegawai.
 - c. Jadi perlu adanya penghalang atau penyekat antar ruangan dan peredam suara untuk menghindari suara bising kendaraan dari luar.
2. Saran bagi penelitian selanjutnya
- Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Sinjai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(1), 121–138.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publising.
- Angelique, T., Michael, M., & Wehelmina, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 47. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>
- Ayau, lestari dewi, & Wulandari. (2022). Pengaruh tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten bima. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Budiman, J., & Steven, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 79. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13143>
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Eknomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 127–136.
- Didin, H. perkasa, & Nur, affini dinas. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Perusahaan Otomotif Di Jakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Esa Unggul (JAME)*, 9(1), 61–75.
- Eli Rahayu, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 226–244.
- Fahrhan, Y., Sadana, S. S., & Magdalena, P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian. *Perbanas Institute*, 118–133.
- Fransiscus, albertho michael, B.hi, ibrahim muhdi, Achmad, I., & Yahya, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 2015, 619–630.

- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Partial Least Squares SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit-Undip.
- Gusmartia, N. I., & Herman, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 54–60. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.19>
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16–25.
- Kairupan Iskandar, Abubakar Herminawati, & Indrayani, N. (2021). Economic bosowa journal edisi xxxvi juli s/d september 2020. *Journal, Economic Bosowa*, 6(004), 1–12. [file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia \(PDFDrive.com \).pdf](file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf)
- Madiistriyatno, H., & Adiwijaya, T. S. (2019). Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Oleh : Harries Madiistriyatno dan Toto Suharto Adiwijaya. 13–24.
- Martha, L., & Febrianti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pltu Ombilin Kota Sawahlunto. *Academic Conference For Management ...*, 3(Desember), 536–548. <http://ocs.akbpstie.ac.id/index.php/ACMR/ACM4/paper/view/487>
- Munandar, A. (2012). *Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. 1(1).
- Pangaila, N., Nelwan, O., Lengkong, V., Organisasi, P. K., Kerja, D., & Lingkungan, D. A. N. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian daerah prov.sulut *Jurnal EMBA Vol . 10 No . 2 April 2022 , Ha. 10(2)*, 964–973.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(1), 57. <https://doi.org/10.36080/jem.v11i1.1714>
- Rivai & Ramly. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung:ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta Bandung.
- Wajdi, F., & Perkasa, D. H. (2022). Pengaruh Gaji Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SDIT Al-Muddatsiriyah. 8(4), 3950–3963.
- Yosefh Teguh Wibawanto, Mashur Razak, M. H. (2021). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan*. 1(1), 39–46.