

**PERAN DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI DALAM MEMPENGARUHI  
KINERJA ASN PADA RSUD BESUKI DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Diah Dwi Ari Cahyani  
[diahdwi911@gmail.com](mailto:diahdwi911@gmail.com)  
Universitas Abdurrachman Saleh  
Situbondo

Karnadi  
[karnadi@unars.ac.id](mailto:karnadi@unars.ac.id)  
Universitas Abdurrachman Saleh  
Situbondo

Randika Fandiyanto  
[randika@unars.ac.id](mailto:randika@unars.ac.id)  
Universitas Abdurrachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Work discipline is the most important element in employee performance, in this case civil servants who work in government agencies, especially in the health sector. Hospitals have an important role in increasing human life expectancy, for this reason hospitals really need qualified civil servants. Civil servants in hospital must be superior and competitive human resources as shown by work discipline and high work motivation. The purpose of this study was to analyze the influence of work discipline and compensation variables on the performance of civil servants at Besuki Regional Hospital with work motivation as an intervening variable. This research is explanatory research. The population is in the study civil servants at Besuki Regional Hospital. The sampling technique used total sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Partial Least Square – Structural Equation Model (PLS-SEM).*

*This result of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application showed that work discipline had a significant effect on work motivation, compensation had a significant effect on work motivation, work discipline had a significant effect on performance, and compensation was not proven to have a significant effect on performance. The result of indirect influence hypothesis test showed that the variable work discipline on performance through work motivation had a positive but not significant effect, compensation on performance through work motivation had a significant positive effect.*

*Keywords: Compensation, Performance, Work discipline, Work motivation.*

**1. PENDAHULUAN**

Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi strategis dalam organisasi, hal ini berarti manusia memegang peran penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2014:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

agar efektif dan efisien membantu terwujudnya organisasi, karyawan dan masyarakat”. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan bergantung pada kemampuan manusia atau karyawan yang dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara lebih aktif dalam suatu organisasi. Bila sebuah organisasi ingin maju maka organisasi haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Seperti halnya Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai abdi negara

mengemban amanah negara dalam melayani masyarakat. ASN dituntut mampu memiliki tanggungjawab dan memiliki kualitas dalam sikap dan mental yang baik sehingga tujuan penyelenggaraan pembangunan dapat tercapai. ASN membutuhkan adanya pengembangan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan mutu pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini selaras dengan pendapat Simora (2016:11) yang mengemukakan bahwa “Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja”. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya yang lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi dan instansinya tersebut. Sumber daya manusia diibaratkan sebagai motor penggerak dalam suatu perusahaan. Sebagus apapun tujuan, visi, misi dan strategi organisasi tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik.

Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ASN. Menurut Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin ASN yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Singodimedjo (2013:86) mengatakan “Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi

dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun perusahaan karena saling membutuhkan satu sama lain.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Ardana (2012:153) “Kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”. Untuk mendapatkan kinerja yang unggul dan berkualitas perusahaan harus mampu memberikan kontribusi kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan. Hasibuan (2014:118) juga mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diminta oleh karyawan sebagai imbalan atas diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:125) “Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan”. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara benar, hal tersebut merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya

manusianya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan loyalitas pada suatu organisasi.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh ASN sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja ASN merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan organisasi. Hanya instansi yang memiliki daya saing tinggi yang akan tetap eksis dalam era kompetitif. Instansi harus dapat mengelola semua potensi yang ada baik itu internal maupun eksternal. Kinerja menurut Mangkunegara (2018:67) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Dalam pencapaian kinerja ASN motivasi kerja sangatlah penting bagi individu. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan menunjukkan upaya atau usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2015:839) “Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Bagi ASN motivasi merupakan hal yang penting dalam beraktivitas. Seorang ASN yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka akan menunjukkan usahanya yang keras

atau kegigihannya dalam memecahkan masalah.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mengambil objek penelitian di RSUD Besuki yang merupakan salah satu rumah sakit pemerintah di wilayah Kabupaten Situbondo bagian barat yang terletak di Jalan Olahraga Kecamatan Besuki Kabupaten Situbondo. Fenomena kedisiplinan pada ASN masih menjadi permasalahan di tiap instansi begitu pula di RSUD Besuki. Masih banyak ASN yang kurang disiplin seperti halnya datang tidak tepat waktu, tidak mengikuti apel pagi bahkan tidak menggunakan atribut lengkap dalam berpakaian dinas. Selain itu dalam hal kompensasi kurangnya kompensasi yang maksimal berakibat ASN kurang termotivasi sehingga berdampak pada tidak ada keinginan meningkatkan kinerjanya. Dua hal tersebut adalah salah satu dari berbagai macam faktor yang dapat mengganggu aktivitas ASN dalam menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan lain berkaitan dengan motivasi kerja yaitu berkaitan dengan tingkat usaha (*level of effort*) yang dilakukan ASN. ASN yang memiliki usaha yang baik dalam bekerja maka akan selalu menunjukkan keseriusannya dalam bekerja. Seorang ASN yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka akan menunjukkan usahanya yang keras atau kegigihannya dalam memecahkan masalahnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul **"Peran Displin kerja dan**

## **Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja ASN Pada RSUD Besuki Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”.**

### **2. TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Disiplin kerja**

Menurut Hasibuan (2017:193) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Sedangkan Sastrohadiwiryono (2012:291) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku serta kesanggupan untuk menjalankannya dan menerima sanksi-apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan”. Singodimedjo (2013:86) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi atau mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”

Menurut Soejono (2014:67) ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu  
Datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
- 2) Tanggungjawab yang tinggi  
Senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggungjawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi

- 3) Ketaatan terhadap aturan kantor  
Memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.
- 4) Menggunakan peralatan kantor dengan baik  
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

#### **Kompensasi**

Pemberian kompensasi kepada pegawai dalam sebuah kantor sangatlah penting, karena dengan adanya kompensasi tersebut pegawai akan merasa senang karena hasil kerja mereka mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai, sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Rivai (2011:357) mengemukakan bahwa “Kompensasi merupakan suatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan “. Sedangkan Hasibuan (2014:118) pengertian “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada kantor”.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Rivai (2011)

bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:

- 1) Gaji dan upah (baik yang diterima oleh pegawai karena kompensasinya terhadap perusahaan).
- 2) Insentif (tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan).
- 3) Fasilitas (kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pegawai sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi pegawai agar semangat bekerjanya).
- 4) Tunjangan (kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, seperti tunjangan kinerja, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan).

### **Kinerja**

Landasan utama dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan atau manajer. Menurut Anwar (dalam buku Mulyadi,2015:63), istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sedangkan menurut Mulyadi (2015:63) mengemukakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan serta kualitas

dan kuantitasnya yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka”.

Pengukuran kinerja ini menurut bangun (2012:234), antara lain suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Adapun indikator-indikator tersebut sebagai berikut:

- 1) Jumlah Pekerjaan  
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, ketrampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- 2) Kualitas Pekerjaan  
Setiap pekerja dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar dan kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pekerja untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
- 3) Ketepatan waktu  
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada

bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pekerjaan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga kerjasama antar pekerja sangat dibutuhkan.

### Motivasi Kerja

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi adalah motivasi kerja sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berikut beberapa pendapat ahli mengenai motivasi. Sutrisno (2016:109) mengemukakan bahwa "motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang". Sedangkan menurut

Keitner dan Kinicki (2011:248) "Motivasi kerja memiliki arti proses psikologi meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan".

Indikator motivasi menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2014:148) "Bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri". Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai yaitu:

1) Kebutuhan fisik

Pemberi gaji yang layak, pemberi bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan sosial

Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

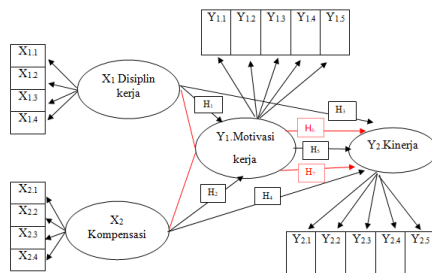
Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati,



- dihargai dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Aktualisasi diri  
Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai akan mengarahkan kemampuan, kreatifitas, dan potensinya dalam pemenuhan kebutuhan. Ini dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan terhadap pegawai.

**Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2016:60) mengemukakan bahwa” Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual digunakan untuk membahas antara variabel bebas, variabel terikat, dan juga variabel intervening. Penelitian menggunakan variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) sedangkan variabel terikat menggunakan Kinerja (Y<sub>2</sub>), serta variabel intervening berupa Motivasi kerja (Y<sub>1</sub>). Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas dapat dilihat kerangka kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja;
- H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja;
- H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN;
- H<sub>4</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN;
- H<sub>5</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan Kinerja ASN;
- H<sub>6</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja;
- H<sub>7</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kineja ASN melalui Motivasi kerja

**3. METODE PENELITIAN**

**Rancangan Peneltian**

Rancangan penelitian merupakan suatu agenda atau susunan yang mencakup atas tahap pendekatan untuk melakukan penelitian sehingga dapat menentukan kerangka berpikir. Arikunto (2010:106) menjelaskan “Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”.

**Tempat dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan di mulai dari bulan Mei sampai

bulan Juli 2023. Tempat Penelitian ini di lakukan pada RSUD Besuki yang berlokasi di Jalan Olahraga No 55 Kecamatan Besuki, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini yaitu ASN RSUD Besuki yang berjumlah 46 ASN.

Menurut Sugiyono (2016:168) bahwa “Teknik *Nonprobability sampling* dengan cara total sampling atau sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Adapun cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan perhitungan dari sampel jenuh dengan jumlah responden 46 seluruh ASN, peneliti menggunakan ukuran sampel 46 sesuai dengan banyaknya ASN di RSUD Besuki.

### **Identifikasi Variabel**

Sugiyono (2016:38) menyatakan bahwa “Variabel peneliti adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan”. Variabel penelitian ini terdiri dari tiga macam variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu Disiplin kerja, Kompensasi, variabel

intervening ( $Y_1$ ) yaitu Motivasi kerja dan variabel terikat ( $Y_2$ ) yaitu Kinerja.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam suatu penelitian, metode pengumpulan data merupakan suatu faktor yang penting, karena perhitungan diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi, Studi Pustaka, Wawancara, Kuesioner dan Dokumentasi

### **Metode Analisis Data**

Tahapan penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan dikaji dan diolah dalam rangka menjawab permasalahan yang ada, oleh karena itu analisis sesuai dengan data yang telah diperoleh dengan menggunakan peralatan analisis sebagai berikut:

### **Uji Validitas Konvergen**

Uji validitas konvergen merupakan korelasi Antara skor indikator dengan skor konstraknya. Uji validitas konvergen menggunakan smart PLS 3.0. Dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7.

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2018:45) bahwa “Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang dimaksudkan untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya”. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,70$ , dan sebaliknya jika variabel dikatakan tidak reliabel apabila  $\alpha < 0,70$ . Pada



penelitian ini untuk mengukur *cronbach alpha* dan *composite reliability* menggunakan smart PLS 3.0.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel terdistribusi normal atau tidak”.

Uji normalitas dapat dilihat pada nilai-nilai Critical (CR) dari *skewness* dan *kurtosisnya*. Apabila nilai CR berada di antara rentang -2.58 sampai dengan 2.58 ( $\pm 2.58$ ) pada tingkat signifikan 1% (0.01), maka dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas. Pada penelitian ini, untuk mengetahui nilai *Skewness* dan *kortosis* pada uji normalitas menggunakan Smart PLS 3.0.

#### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) bahwa “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)”. Dikatakan baik jika model regresi tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*.

Pada penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Maka terdapat sedikit perbedaan, pada aplikasi smart PLS 3.0 dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “*Multikolinieritas*” apabila nilai VIF (*varians inflation factor*)  $\leq 5,00$ , namun apabila nilai VIF  $> 5,00$  maka melanggar asumsi *Multikolinieritas* atau variabel bebas saling

mempengaruhi. Dalam *model structural* (PLS) terjadi pelanggaran asumsi *Multikolinieritas* sering terjadi dan masih bisa ditoleransi serta tidak mengganggu proses analisis data. Meskipun jika  $VIF \leq 10$  tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik.

#### Uji Goodness of fit (GOF)

Uji *Goodness of fit* dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoretis tertentu atau tidak. Uji GOF juga dapat diartikan sebagai uji yang mengevaluasi kesesuaian model regresi. Peneliti menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed Fit Indek*) dengan menggunakan smart PLS 3.0..

#### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Widarjono (2017:19) bahwa “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*good of fit*) koefisien determinasi mengukur prosentase total variasi variabel *dependen* Y yang dijelaskan oleh variabel *independen* di dalam garis regresi”.

#### Analisis Persamaan Struktural (Inner model)

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:197) bahwa “*Inner model* dalam PLS dievaluasi menggunakan R Square untuk konstruk dependen, nilai path atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural”. Selain menggunakan R Square, evaluasi *inner*

*model* dapat menggunakan *Q Square predictive relevance*. *Inner model* merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kualitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Analisis *inner model* dapat melalui *bootstrapping* dengan menggunakan dua output yaitu *Path Coefficient* dan *Indirect Effects*. *Path Coefficient* merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Sedangkan *Indirect Effects* bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik antara eksogen dengan endogennya. Rumus persamaan struktural tersebut adalah sebagai berikut:

#### **Persamaan struktural**

Hasil uji statistik menggunakan Smart PLS 3.0 tersebut, selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan *inner model* sebagai berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

$$Y_2 = b_5Y_1 + e$$

#### **Hasil persamaan linier menggunakan variabel intervening**

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$$

Keterangan:

$X_1$  = Disiplin kerja

$X_2$  = Kompensasi

$Y_1$  = Motivasi kerja

$Y_2$  = Kinerja ASN

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$  = Koefisien regresi

$e$  = Error

#### **Uji Hipotesis Penelitian**

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Menurut Ghazali (2018:97), Pada penelitian ini tujuan dilakukannya uji hipotesis pada model SEM untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara melakukan analisis *bootstrapping* sehingga berpengaruh secara langsung atau melalui variabel mediasi atau disebut pengaruh secara tidak langsung serta melihat melalui original sampel yang menunjukkan pengaruh positif atau negatif dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Kriteria Pengukuran PLS dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Nilai Original sampel: Menunjukkan pengaruh Negatif atau positif
- b. Nilai P value: digunakan untuk mengukur signifikan perubahan.
  - 1) Jika P value > dari 0,05 (>5%) maka tidak berpengaruh signifikan.
  - 2) Jika P value < dari 0,05 (<5%) maka berpengaruh signifikan.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Analisis Deskriptif**

##### **Deskriptif Responden**

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara RSUD Besuki yang berjumlah 46 orang selain pimpinan.

##### **Uji Validitas Konvergen**

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui validitas yang dinilai berdasarkan korelasi antara

indikator dengan variabel laten. Validitas konvergen bisa dilihat dari nilai *outer loading* dan nilai AVE (*average variance extracted*) dari setiap indikator. Namun apabila angka *outer loading* berada di bawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah).

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 dan mencapai composite reliability di atas 0,70.

### Uji Asumsi Klasik

Widarjono (2010:75) "Uji asumsi klasik terdiri dari lima pengujian seperti linieritas, normalitas, heterosdastisitas, autokorelasi dan multikolinieritas. Analisis dapat dilakukan berdasarkan data yang ada.

### Uji Goodness of fit (GOF)

Pengujian ini bertujuan untuk mendalami sampel teoritis tertentu. Uji Smart PLS 3.0, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), d-USL (*Squared Euckidean distance*), d G (*geodesic distance*), Chi-Square dan NFI (*Normed Fit Index*). Model penelitian ini sesuai dengan fakta di lapangan, sehingga hasil penelitian dapat diterima baik dari segi teoretis maupun praktis.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji inner model digunakan untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan

antara konstruksi eksogen dan endogen. Uji ini diketahui dengan nilai R-square dari variabel tersebut.

### Analisis Persamaan Struktural (Inner model).

Ghozali (2013:36) "Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi yang bertujuan menguji korelasi antara variabel dependen dengan data variabel yang terkumpul". Inner internal dapat dianalisis menggunakan sistem Bootstraping menggunakan program Smart PLS 3.0. Persamaan nilai koefisien regresi dapat dicari dengan menggunakan dua sistem output yaitu path coefficient dan specific indirect effects. Sugiyono (2017:192) "Persamaan struktural merupakan analisis yang menentukan hubungan antara variabel dependen dan variabel kajian dalam data kolonieritas dengan menggunakan rumus efek struktural".

### Uji Hipotesis Penelitian

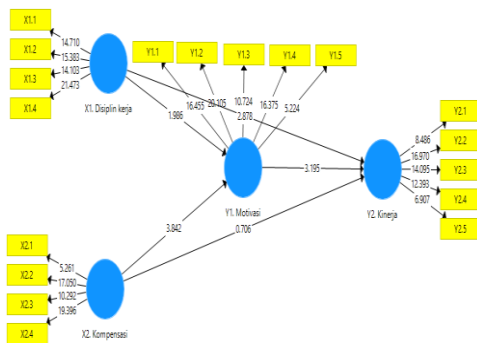
Hasilnya disebut signifikan secara statistik jika kemunculannya dalam batas probabilitas yang telah ditentukan hampir tidak dapat dikaitkan dengan faktor sebelumnya yaitu:

- 1) Nilai *Original Sample*: Menunjukkan pengaruh Negatif atau Positif.
- 2) Nilai *P Value*: digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh,
  - a) Jika nilai *P Value* lebih besar dari 0,05 ( $\geq 5\%$ ) maka tidak berpengaruh signifikan;
  - b) Jika nilai *P Value* kurang dari 0,05 ( $\leq 5\%$ ) maka berpengaruh signifikan.

### Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

*Inner model* bertujuan untuk mengetahui serta melihat proses konstuk eksogen dan endogen. Penyajian tabel analisis persamaan struktural (*inner model*).

### Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung



**Gambar 2. Hasil Uji model structural dengan Aplikasi Smart PLS**

Berdasarkan diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

**Hipotesis 1.** Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ )

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,282), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,986 ( $>1,964$ ) dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,048 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.**

**Hipotesis 2.** Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Y_2$ )

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,569), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,842 ( $>1,964$ ) dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.**

**Hipotesis 3.** Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ )

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,364), Nilai *T-Statistic* yaitu ( $>1,964$ ) dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,004 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima.**

**Hipotesis 4.** Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ )

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,117), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,706 ( $<1,964$ ) dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,480 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak.**

**Hipotesis 5.** Motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ )

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,481), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,195 ( $>1,964$ ) dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,001 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**

**Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Tidak Langsung / Uji Melalui Intervening Variabel**

**Hipotesis 6.** Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ )

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,135), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,638 ( $<1,964$ ) dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,102 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak signifikan mempengaruhi Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**.

**Hipotesis 7.** Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui motivasi kerja ( $Y_1$ )

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,273), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,322 ( $>1,964$ ) dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,021 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) secara signifikan mempengaruhi Kinerja ( $Y_2$ ) melalui motivasi kerja

( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**.

**Pembahasan Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,282) dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,048 ( $<0,05$ ). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 1 diterima**, maka jika Disiplin kerja meningkat maka Motivasi kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka Motivasi kerja akan menurun. Adanya kedisiplinan yang tinggi seorang ASN akan menunjukkan hasil atau output yang bagus dan sesuai dengan apa yang diinginkan suatu organisasi. Tidak hanya kedisiplinan, setiap ASN harus memiliki motivasi kerja. Jika motivasi tidak ada dalam diri ASN maka kedisiplinan juga akan berkurang dalam bekerja setiap harinya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Indriyani (2021) dan Kamalisa (2022).

**Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis dengan mengacu nilai *original sample* yaitu positif (0,569) dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,00 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja dengan demikian **Hipotesis ke 2**



**diterima.** Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi meningkat maka motivasi kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika kompensasi menurun maka motivasi kerja juga akan menurun. Pada penelitian ini kompensasi dilihat dari empat indikator yaitu gaji, insentif, fasilitas dan tunjangan. Indikator indikator tersebut menjadi pengukur tertinggi kompensasi, terutama berkaitan dengan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, seperti tunjangan kinerja, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan yang berdampak pada motivasi kerja. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat motivasi kerja terutama terkait dengan kebutuhan sosial yaitu keterkaitan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Halisa (2020).

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,364) dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,004 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 3 diterima,**

maka jika Disiplin kerja meningkat maka Kinerja ASN akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka Kinerja ASN akan menurun juga. Kedisiplinan sangatlah penting bagi organisasi mengingat ini merupakan salah satu faktor yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh setiap ASN dalam bekerja dan merupakan poin penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Disiplin yang tinggi menunjukkan hasil yang bagus dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi baik dalam ketaatan dalam aturan-aturan kantor yang berlaku, dengan hal tersebut hasil kinerja dari ASN akan sangat baik sesuai target pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Panjaitan (2020) dan Indriyani (2021) dan Kamalisa (2022)

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis dengan mengacu nilai *original sample* yaitu positif (0,117) dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,480 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak.** Berdasarkan pengujian maka meningkatnya Kompensasi tidak mempengaruhi kenaikan Kinerja ASN, besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan atau organisasi tidak mampu mendorong karyawan atau ASN agar meningkatkan



tanggungjawab pada pekerjaannya dan dalam penyelesaian tugas-tugas di kantor, hal ini disebabkan oleh banyak faktor bisa jadi masing masing pribadi yang suka menunda pekerjaan sehingga berapapun kompensasi yang diberikan tidak menjamin kinerja yang baik, selain itu beban pekerjaan yang mengerucut pada beberapa ASN saja serta tingginya resiko pekerjaan tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima, sehingga diperlukan pemetaan terhadap program kerja organisasi yang nantinya berkaitan dengan pemberian kompensasi atau dapat pula memang ASN tersebut sudah loyal terhadap instansi dimana mereka bekerja sehingga berapapun kompensasi yang diterima tidak mempengaruhi kinerja ASN di instansi tersebut. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Panjaitan (2020).

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,481) dengan *P value* yaitu 0,001 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan  $H_5$  menyatakan bahwa peningkatan motivasi juga akan meningkatkan kinerja, begitupun sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja juga akan menurun. Motivasi menggambarkan bagaimana ASN memiliki dorongan dari diri sendiri

untuk melakukan tanggungjawab penuh atas pekerjaan yang diberikan. Motivasi dapat meningkat apabila pemenuhan kebutuhan diri seorang ASN telah terpenuhi dan sesuai dengan apa yang diinginkan, hal tersebut dapat meningkatkan potensi dan kemampuan ASN sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Indriyani (2021), Halisa (2020) dan Kamalisa (2022)

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,135) dengan *P value* yaitu 0,102 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**. Disiplin kerja dalam bekerja dapat dilihat dari disiplin dalam masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku dan pekerjaan yang dilakukan selesai tepat waktu. ASN akan berusaha disiplin semaksimal mungkin agar terciptanya kedisiplinan yang baik dan benar sesuai dengan pekerjaan yang mereka miliki saat ini, disiplin dalam bekerja tentunya juga akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Disamping itu motivasi kerja memegang peranan penting didalamnya karena menentukan kinerja ASN. Motivasi yang terdapat pada setiap ASN memiliki peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan khususnya dalam kedisiplinan dalam bekerja.

Dengan demikian peran variabel mediasi pengaruh motivasi kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini menolak dari hasil penelitian terdahulu oleh Indriyani (2021) dan Kamalisa (2022).

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu hasilnya positif (0,273) dengan nilai *P value* sebesar 2,322 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Pemberian Kompensasi pada ASN sangatlah penting bagi kelangsungan organisasi. Motivasi kerja memiliki peran penting didalamnya untuk menentukan kinerja ASN itu sendiri. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif pengaruhnya dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini menerima hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Halisa (2021)

### **5. SIMPULAN DAN SARAN**

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

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja ( $H_1$  diterima);
2. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja ( $H_2$  diterima);
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_3$  diterima);
4. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $H_4$  ditolak);
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_5$  diterima)
6. Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan ( $H_6$  ditolak);
7. Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif ( $H_7$  diterima).

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 Direktur RSUD Besuki**

Bagi Direktur RSUD Besuki dapat menjadi petunjuk tentang pentingnya penerapan Disiplin kerja saat ini. Disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja ASN menjadi lebih baik yang nantinya akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi.

### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Disiplin kerja, Kompensasi, dan Motivasi kerja dalam peningkatan kinerja SDM.

### **Bagi Peneliti lain**

Hasil penelitian ini bagi peneliti lainnya hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halisa, N. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sidojoyo Rejeki Lancar Arjasa". Skripsi. Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo..
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Indah, H.P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta.
- Indriyani, M. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto". Skripsi. Ekonomi Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.
- Kamalisa, D., Karnadi., Sari, LP. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo". *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNARS. Volume 1 (8) :1604-1617.
- Kholis, N., Fandiyanto, R., Kusnadi, E. 2022. "Pengaruh Diklat Dan Kompetensi ASN Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan". *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas

- Ekonomi Dan Bisnis UNARS. Volume 1 (9) :1812-1824.
- Kreitner dan kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- L, Malthis, Robert. 2014. *Human Resource Management. Edisi 10*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. 2022. *Metode Penelitian*. Bogor: PT.ASI
- Nitisemito, A.S.2013. *Manajemen Personalialia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permatasari, Lita dkk. 2023. *Pedoman Penulisan Skripsi Edisi Tahun 2023*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Permatasari, Lita dkk. 2023. *Pedoman Aplikasi Statistik SMART PLS 3.0 Edisi Tahun 2023*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Rivai, V.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, S. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinambela, S. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Gratindo Persada.
- Singodimedjo. 2013. *Disiplin Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujono. 2014. *Sistem dan Prosedur Kerja Edisi kelima*. Jakarta: Bumi Akasara..
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeth.
- Supranto, J. 2018. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Grup.
- Thamrin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Thohardi, A. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju