

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA ASN NON MEDIS PADA RSUD  
dr. ABDOER RAHEM SITUBONDO DENGAN DISIPLIN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Halimatus Sa'diah

[dhiyahss973@gmail.com](mailto:dhiyahss973@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Yudha Praja

[yudha\\_praja@unars.ac.id](mailto:yudha_praja@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Siti Soeliha

[siti\\_soeliha@unars.ac.id](mailto:siti_soeliha@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Bureaucratic reform is a strategic step to create better, more transparent, and accountable governance. The main goal is to increase the efficiency, effectiveness, and quality of public services in order to optimally meet the needs of the community. This reform includes updating the institutional structure, work processes, and developing the capacity and integrity of ASN. Improving ASN professionalism is the main pillar, with training programs, competency development, and merit-based performance evaluations. A fair reward and punishment system is also implemented to encourage better performance. This study examined the influence of work motivation, work culture, and work environment on the performance of non-medical civil servants (ASN) at Dr. Abdoer Rahem Situbondo Regional Hospital, with work discipline as an intervening variable. Using PLS-SEM analysis on data from 96 employees, the results showed that work motivation and work culture significantly improved work discipline, while the work environment had a negative (but insignificant) effect. Although none of the three factors directly enhanced employee performance, work discipline itself had a significant positive impact. Importantly, work motivation and work environment indirectly boosted performance through work discipline, whereas work culture did not show a significant mediating effect. These findings suggest that fostering discipline, motivation, and a supportive work environment rather than work culture alone can effectively enhance employee performance in non-medical hospital settings.*

**Keywords:** Work motivation, Work culture, Work environment, Performance, and Work discipline.

**I. PENDAHULUAN**

Berdasarkan bentuk pelayanan diberikan, kinerja ASN Non Medis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo dalam mengerjakan tugas pokok serta fungsinya masih belum optimal, hal ini ditunjukkan capaian kerja dengan target realisasi program 100% tercapai, akan tetapi realisasinya sekadar meraih 89%, data didasarkan hasil observasi peneliti di objek riset di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. didasarkan hasil diatas jadi fenomena Kinerja didapat ialah kurang efektifitas kinerja pegawai Non Medis RSUD dr. Abdoer Rahem

Situbondo dalam mengerjakan tugas serta fungsinya. Mengacu di permasalahan diatas, jadi peneliti mencoba mengangkat sejumlah faktor vital guna meminimalisir permasalahan ialah mengacu di variabel Motivasi kerja, Budaya kerja serta Lingkungan kerja kepada disiplin kerja berdampak di kinerja ASN Non Medis, didasarkan hasil observasi, Motivasi kerja di RSUD dr. Abdoer Rahem

Situbondo tergolong baik. Hal ini bisa dilihat dari kompensasi diberikan oleh RSUD kepada pegawai non medis, pengakuan serta kesempatan yg diberikan kepada

pegawai demi berkembang. Budaya kerja terjadi di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo tergolong positif. Hal ini bisa dilihat dari budaya kerja kolaboratif serta suportif, Budaya kerja non-medis di RSUD ini mencakup nilainilai, norma, serta kebiasaan berlaku di antara pegawai non-medis di rumah sakit. Ini meliputi aspek-aspek seperti komunikasi, kerjasama, disiplin, serta tanggung jawab.

Lingkungan kerja rumah sakit pemerintah ini dinilai baik. Hal ini dibuktikan dengan langkah-langkah keamanan efisien, seperti CCTV serta petugas keamanan, serta bagian luar serta dalam gedung terawat baik. Komunikasi antara atasan serta bawahan, serta antar pegawai, terjalin baik, serta ruang kerja nyaman serta memadai. Staf di rumah sakit ini mengungkapkan disiplin sangat baik, sebagaimana dibuktikan oleh absensi mereka terpantau dengan baik serta kehadiran tepat waktu. Selain berpakaian rapi serta mengikuti kebijakan rumah sakit, anggota staf mengungkapkan etos kerja baik dengan tetap fokus di pekerjaan mereka serta menyerahkan tugas tepat waktu.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia ialah fondasi sebuah lembaga, manajemen sumber daya manusia yakni faktor krusial dalam menentukan kualitasnya. Seorang manajer SDM perlu punya keterampilan dalam menempatkan pekerja di pekerjaan tepat (Menempatkan orang tepat di tempat tepat). Dengan demikian,

manajemen sumber daya manusia bisa dianggap menjadi inti badan usaha.

Menurut Dessler (2015:4), “Manajemen sumber daya manusia ialah proses melibatkan perekrutan, pelatihan, peninjauan, serta pemberian hak kepada tenaga kerja, serta menjaga relasi kerja, kesehatan serta keselamatan di tempat kerja, serta menangani masalah kesetaraan”.

#### **Motivasi kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:154), “Motivasi sendiri yakni satu kekuatan menggerakkan seseorang demi mengupayakan tindakan, baik dalam pekerjaan maupun lainnya.” Secara sederhana, memotivasi pegawai di tempat kerja bisa membantu mereka menjadi lebih bersemangat, terdorong, serta punya tujuan. Jadi Perasaan ataupun keinginan bawaan secara alamiah berkembang dalam diri seseorang menjadi akibat dari keadaan serta suasana pekerjaan mereka disebut menjadi motivasi kerja.

Setiap orang punya keinginan bawaan demi meraih terbaik bagi dirinya sendiri, serta keinginan ini memotivasi mereka demi bekerja dengan penuh semangat, bergantung di terpenuhinya harapan mereka. Motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2010:95), indikator Motivasi adalah sebagai berikut;

#### **1) Kebutuhan fisik**

Sarana penunjang meliputi meja, kursi, alat tulis, komputer, serta barang sejenis lainnya biasanya dibutuhkan oleh pegawai demi membantu dalam pelaksanaan aktivitas pekerjaannya;

2) Kebutuhan rasa aman

Ada persyaratan dasar bagi pekerja demi merasa aman di tempat kerja serta dalam pekerjaan mereka lakukan. Stabilitas karier, keberlangsungan pekerjaan, serta jaminan keselamatan serta perlindungan dari bahaya seperti pelecehan, ketakutan, kecemasan, kepanikan, intimidasi, serta kegelisahan umum yakni bagian dari tuntutan keamanan ini;

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan dibutuhkan oleh pegawai serta perlu dipenuhi hal ini didasarkan di minat bersama dimaksudkan demi meraih tujuan bersama;

4) Kebutuhan akan penghargaan

Ketika pegawai diakui atas prestasinya, harapan mereka pun meningkat. Promosi, peningkatan status, promosi jabatan, bonus, kenaikan gaji, serta peningkatan reputasi ialah sejumlah contohnya;

5) Kebutuhan dorongan meraih tujuan

Karyawan menerima bantuan dalam bentuk tekanan ataupun dorongan difokuskan demi membantu mereka meraih tujuan serta menaikkan pengembangan pribadi mereka.

### Budaya kerja

Menurut Tjiptono (2015:345)

Menurut Robbins (2017:14), "Budaya kerja mencakup besaran-besaran serta norma-norma menjadi landasan bagi kehidupan bermasyarakat." Pengalaman di tempat kerja tercermin dalam budaya lembaga. Budaya kerja ada dalam

satu lembaga menyediakan kerangka kerja demi menaikkan keterlibatan pegawai. Karyawan bisa terinspirasi, termotivasi, serta tangguh oleh budaya kerja unik ini saat mereka mengejar keunggulan serta meraih potensi penuh mereka demi kesuksesan badan usaha. Budaya kerja satu badan usaha, mencakup praktik budaya diterapkan dalam bisnis serta adat istiadat serta tradisi sehari-hari karyawannya, seperti perayaan hari besar nasional serta keagamaan, sangat terkait dengan praktik dijalankan di dalamnya.

Nurhadijah (2017:40) mengungkapkan bahwasanya ada sejumlah indikator menandai budaya kerja:

1) Disiplin perilaku

Disiplin perilaku ialah regulasi ataupun norma berlaku di sebuah instansi baik di dalam maupun luar instansi;

2) Keterbukaan kesiapan

Keterbukaan kesediaan menghadirkan serta menerima informasi akurat dari para anggota lembaga demi kepentingan lembaga dalam konteks ini disebut dengan keterbukaan kesediaan;

3) Saling menghargai

Perilaku saling menghargai tujuannya membuktikan apresiasi kepada sesama rekan kerja, tugas, serta tanggung jawab;

4) Kerja sama

Kerja sama ialah demi memberi maupun menerima kontribusi dari rekan kerja dalam meraih sasaran serta target badan usaha ataupun instansi.

### Lingkungan kerja

Pekerja merasa puas akan merasa lebih tenang dalam bekerja, sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih tenang serta efisien. Hal ini berdampak positif di tugas serta kinerja mereka di tempat kerja. Sedarmayanti (2013:08) menegaskan bahwasannya "Lingkungan kerja baik ialah lingkungan membuat pegawai merasa nyaman." Selain itu, menurut Nitisemito (2018:47), "Lingkungan kerja mencakup semua aspek ada di sekitar pekerjaan pegawai, secara signifikan bisa memengaruhi mutu kinerja pegawai tersebut".

Menurut Khaeruman dkk. (2021:56), merujuk pada pendapat Sedarmayati (2013:08), indikator lingkungan kerja meliputi beberapa aspek penting seperti:

#### 1) Aman

Lingkungan kerja aman ialah lingkungan memenuhi persyaratan keselamatan dibutuhkan demi melindungi pekerja dari potensi risiko ataupun bahaya;

#### 2) Tempat layak

Kondisi fisik memadai serta selaras demi aktivitas pekerjaan disebut menjadi tempat kerja selaras. Hal ini mencakup hal-hal seperti punya ruangan cukup, suhu selaras, serta pengaturan tidak terlalu panas ataupun terlalu sempit. Mungkin sulit bagi pekerja demi fokus di pekerjaan mereka jika ruang kerja terlalu sempit ataupun terlalu panas;

#### 3) Orang ada di dalam lingkungan kerja

Hal ini menekankan betapa

pentingnya bagi anggota staf demi memperhatikan, punya sikap positif, bersikap baik, serta mengungkapkan perhatian satu sama lain, karena mutu-mutu ini vital demi menaikkan moral serta produktivitas staf.

### Kinerja karyawan

Menurut Siagian (2014:227), "Kinerja mengacu di kemampuan individu demi memenuhi tanggung jawab pekerjaannya serta meraih tujuan badan usaha secara efisien serta tepat sasaran." Tanggung jawab demi menuntaskan pekerjaan selaras jadwal mengungkapkan komitmen badan usaha atas kinerja pegawai, mengharuskan pegawai demi sepenuhnya memanfaatkan opsi tersedia bagi mereka. Bangun (2012:234) indikator kinerja pegawai dalam sebuah lembaga bisa ditakar oleh sejumlah perihal berikut:

#### 1) Jumlah pekerjaan

Pegawai diberi tugas selaras dengan kemauan serta kemampuan mereka demi menyelesaiannya;

#### 2) Kualitas pekerjaan

Pegawai diberi tugas selaras dengan kemauan serta kemampuan mereka demi menyelesaiannya;

#### 3) Ketepatan waktu

Agar penyelesaian tugas bisa diupayakan dengan tepat serta disiplin, tanggung jawab perlu dilaksanakan selaras dengan tenggat waktu ditetapkan;

#### 4) Kehadiran

Rasa tanggung jawab pegawai atas pekerjaannya ditunjukkan lewat kedisiplinan;

#### 5) Kemampuan kerja sama

Semangat saling membantu mendorong kerja sama antara rekan kerja serta atasan dengan mengungkapkan rasa belas kasih seseorang atas orang lain;

### **Disiplin kerja**

Menurut Sutrisno (2019:86), “Disiplin yakni cerminan rasa hormat serta kepatuhan pegawai atas kebijakan serta peraturan badan usaha.” Bagi tiap pegawai di satu badan usaha, disiplin kerja yakni satu kebutuhan mendasar. Kedisiplinan kuat di antara pegawai akan memudahkan badan usaha dalam meraih tujuannya. Sebaliknya, apabila disiplin pegawai kurang, seperti sering terlambat, tujuan badan usaha akan sulit tercapai.

Merujuk di buku Silaen dkk (2022:141), Rivai mengungkapkan bahwasanya taraf kedisiplinan satu perusahaan/lembaga didampaki oleh sejumlah variabel, salah satunya ialah:

#### 1) Kehadiran

Karena jelas bahwasannya pekerja sering datang terlambat ataupun pulang lebih awal cenderung punya disiplin kerja rendah, jadi kehadiran yakni komponen kunci dalam menentukan taraf kedisiplinan;

#### 2) Ketaatan di kewajiban serta peraturan kerja

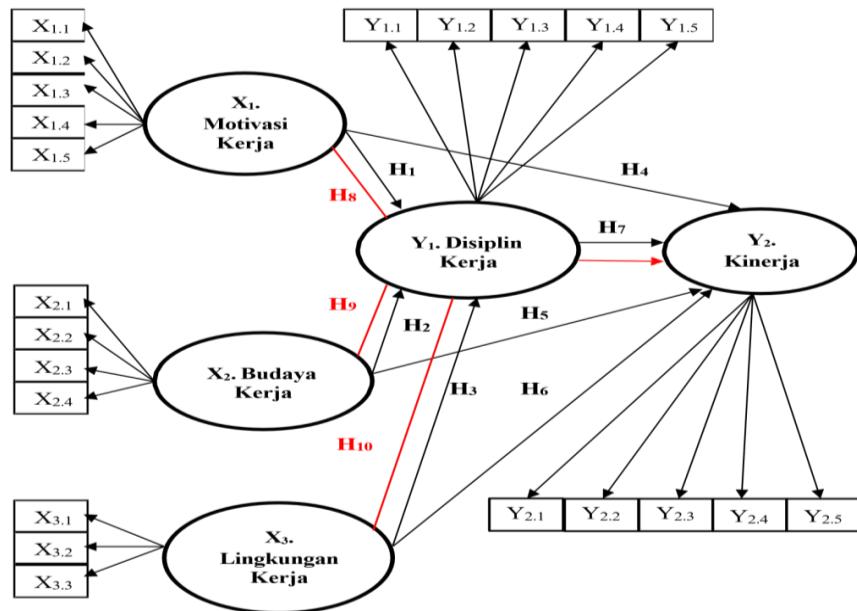
Kepatuhan atas norma serta prosedur kerja ditetapkan serta keselarasan dengan tanggung jawab ditetapkan oleh badan usaha ataupun lembaga yakni indikator

kepatuhan atas kewajiban serta peraturan perundang- undangan di tempat kerja;

- 3) Ketaatan di standar kerja Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sebagaimana ditetapkan ditunjukkan dengan seberapa baik mereka mematuhi standar kinerja, mengungkapkan seberapa serius serta bertanggung jawab mereka dalam mengerjakan tugas;
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi Tingkat kewaspadaan tinggi ditunjukkan ketika seorang pegawai secara konsisten mempertimbangkan tiap tindakan serta perilaku saat mengerjakan tugasnya, dengan penekanan di pencapaian efektivitas serta efisiensi;
- 5) Bekerja etis Perilaku etis di tempat kerja ditunjukkan dengan pegawai menahan diri dari tindakan tidak pantas ataupun tidak sopan atas pemakai layanan serta menghindari perilaku tidak pantas. Hal ini mencerminkan disiplin kerja tertanam dalam perilaku pegawai.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual, menurut Sugiyono (2019:60), ialah metode konseptual mengungkapkan satu teori dalam kaitannya dengan berbagai bagian dianggap vital. Tujuan dari kerangka konseptual ialah demi memeriksa relasi antara variabel serta alat terhubung ke masing-masing variabel. Berlandaskan latar belakang serta tinjauan pustaka. Berikut ini digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telat diuraikan, dapat dibuat sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja;
- H<sub>2</sub> : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja;
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja;
- H<sub>4</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>5</sub> : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>6</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>7</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>8</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Disiplin kerja;

- H<sub>9</sub> : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Disiplin kerja;
- H<sub>10</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Disiplin kerja;

### III. METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:2). mengemukakan bahwa “Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Menurut Sugiyono (2016:13) metode kuantitatif adalah penelitian yang berpusat pada filsafat, melihat populasi ataupun sampel. Metode penelitian kuantitatif digunakan guna mengetahui hubungan yang saling mempengaruhi terhadap variabel.

Menurut Sugiyono (2017:29) metode penelitian deskriptif merupakan pendekatan yang

mengidentifikasi eksistensi variabel tunggal atau beberapa variabel secara terpisah, tanpa pertimbangan langsung antara variabel tersebut dan menentukan kelasnya dengan variabel lain. Rancangan kuantitatif ini digunakan untuk membuktikan hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi (sebab akibat) dari variabel-variabel yang diteliti, dalam penelitian ini yaitu, variabel bebas Motivasi kerja ( $X_1$ ), Budaya kerja ( $X_2$ ), Lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan variabel terikat Kinerja ( $Y_2$ ) dengan variabel intervening yang digunakan adalah Disiplin kerja ( $Y_1$ ) pada RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat pada penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, dari Februari sampai bulan April 2025

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2020:80) "Populasi adalah generalisasi domain yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang sedang dipelajari dan ditarik kesimpulan darinya".

Populasi adalah Merupakan kumpulan dari berbagai orang yang terpilih akan menjadi responden dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil non medis pegawai RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo (Sugiyono, 2014:80). Dalam riset ini, populasi terdiri dari 96 pegawai ASN non medis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.

Menurut Sugiyono (2017:81) mengemukakan bahwa "Sampel merupakan bagian dari unsur yang

terdiri dari jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi tersebut". Penelitian ini menggunakan sampel seluruh pelanggan toko perhiasan sari intan. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, khususnya simple random sampling, untuk memastikan sampel yang terpilih mampu merepresentasikan karakteristik populasi secara akurat. Sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2017:82), "*simple random sampling* adalah pengambilan sampel secara acak dari populasi tanpa mempertimbangkan strata, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih". Dalam penelitian ini, tidak seluruh populasi diteliti melainkan hanya sebagian, dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden yang ditentukan melalui perhitungan rumus Slovin guna memperoleh hasil yang mencerminkan kondisi populasi sesungguhnya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Arikunto (2010:175) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan metode sistematis yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi penelitian. Dalam studi ini, peneliti menerapkan beberapa teknik pengumpulan data yang mencakup :

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Pustaka
- 4) Kuesioner
- 5) Dokumentasi

### **Metode Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai metode analisis data. Teknik analisis PLS melibatkan dua tahap utama: (1) model pengukuran (measurement

model) yang mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator-indikator dalam suatu konstruk, serta (2) model struktural (structural model) yang menguji hubungan antar variabel dalam kerangka penelitian. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan bahwa setiap indikator secara akurat merepresentasikan konstruk yang diteliti sebelum dilakukan analisis hubungan antar variabel.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Deskriptif

Dalam studi ini mengambil responden dari kalangan Pegawai ASN Non-Medis di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo dengan jumlah sampel sebanyak 96 orang

##### Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen merupakan seperangkat indikator yang mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. *Convergent validity* didapatkan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) dan nilai *outer loading* dari setiap indikator (Sholihin dan Ratmono, 2013:76) nilai *outer loading* minimal adalah 0,7 dan nilai AVE minimal yang harus dipenuhi adalah diatas 0,5. Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output *Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai AVE (*Average Varian Extracted*).

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel penelitian	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X <sub>1</sub> . Motivasi kerja	<b>0.932</b>	<b>0.789</b>	Valid
X <sub>2</sub> . Budaya kerja	<b>0.928</b>	<b>0.821</b>	Valid
X <sub>3</sub> . Lingkungan kerja	<b>0.813</b>	<b>0.724</b>	Valid
Y <sub>1</sub> . Disiplin kerja	<b>0.954</b>	<b>0.847</b>	Valid
Y <sub>2</sub> . Kinerja	<b>0.922</b>	<b>0.763</b>	Valid

##### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan

metode Cronbach's alpha dan composite reliability. Menurut Solihin dan Ratmono (2013:92), suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha-nya lebih besar dari 0,70. Sementara itu, Sarwono dan Narimawati (2015:18) menyatakan bahwa indikator dalam penelitian dianggap reliabel apabila mencapai composite reliability di atas 0,70. Reliabilitas instrumen

mengacu pada konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang stabil. Dengan demikian, reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama jika dilakukan pengujian ulang pada subjek yang identik.

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji ini dilakukan

untuk memastikan bahwa data penelitian pada setiap variabel memiliki distribusi normal, artinya data tidak terlalu condong ke nilai tengah (median) sehingga dapat menghindari penyimpangan (standar deviasi) yang tinggi. Asumsi *normalitas* tidak terjadi pelanggaran apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58.

### **Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghazali (2016:103), uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi multikolinieritas sempurna antar variabel bebas (X), maka nilai koefisien regresi variabel X tidak dapat diestimasi dan standar error menjadi tidak terhingga. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinieritas dilakukan menggunakan aplikasi Smart PLS dengan melihat nilai *Collinearity Statistics* (VIF). Suatu model dianggap bebas dari pelanggaran asumsi multikolinieritas jika nilai  $VIF < 5,00$ . Sebaliknya, jika nilai  $VIF \geq 5,00$ , maka terjadi pelanggaran asumsi multikolinieritas, yang

menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas saling mempengaruhi.

### **Uji Goodness Of Fit (GOF)**

*Uji Goodness of Fit* (GOF) bertujuan untuk menilai kesesuaian antara distribusi data sampel dengan distribusi teoretis tertentu. Menurut Ghazali dan Latan (2015:82), "*Goodness of Fit* dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural sekaligus memberikan ukuran sederhana terhadap prediksi model secara keseluruhan." Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) nilai yang diharapkan  $\leq 0,09$  maka dikatakan *fit*.
- 2) Jika *Chi-Square* nilai yang diharapkan kecil maka dikatakan *fit*.
- 3) Jika NFI (*Normed Fit Index*) nilai yang diharapkan  $\geq 0,5$  atau (mendekati angka 1) maka dikatakan *fit*.

**Tabel 2.**  
**Uji Goodness Of Fit (GOF)**

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
<b>SRMR</b>	0.098	0.098	$\leq 0.10$	<i>Good fit</i>
<b>d-ULS</b>	2.410	2.410	$\geq 0.05$	<i>Good fit</i>
<b>d_G</b>	n/a	n/a	$\geq 0.05$	<i>Good fit</i>
<b>Chi-Square</b>	infinite	infinite	diharapkan kecil	<i>Good fit</i>
<b>NFI</b>	n/a	n/a	$>0,9$ (mendekati angka 1)	<i>Marginal fit</i>

### **Uji Koefisien Determinasi**

"Uji koefisien determinasi merupakan analisis dalam mengukur persamaan struktural dengan melihat

nilai R-Square" (Ghazali, 2018:97). Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square untuk variabel bebas.

Apabila nilai R-Square mengalami perubahan maka dapat diketahui seberapa dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada

penelitian ini, peneliti menggunakan Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> (R-Square) kemudian diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Variabel Terikat	R-Square	R-Square Adjusted
Y <sub>1</sub> . Keputusan pembelian	0.858	0.854
Y <sub>2</sub> . Loyalitas pelanggan	0.960	0.958

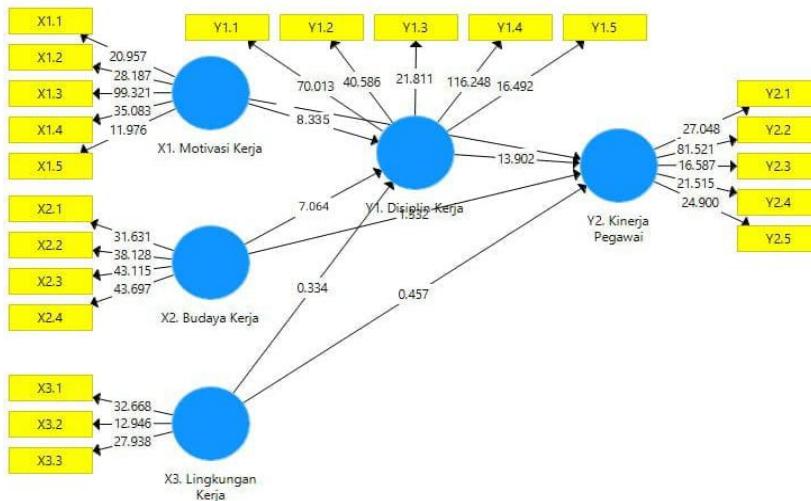
- a) Variabel Motivasi kerja (X<sub>1</sub>), Budaya kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) mempengaruhi Disiplin kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,854 (85,4%), sedangkan sisanya 14,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- b) Variabel Motivasi kerja (X<sub>1</sub>), Budaya kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) mempengaruhi Kinerja (Y<sub>2</sub>) sebesar 0,958 (95,8%), sedangkan sisanya 4,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

#### **Uji Hipotesis Penelitian**

“Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan” (Ghozali, 2013:36). Inner model dapat dianalisis dengan menggunakan sistem bootstrapping melalui program smart PLS 3.0 maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan dua sistem output ialah Path Coefficient dan Indect Effects. Hasil uji inner model dapat dilihat sebagai berikut:

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

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



**Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS**

Berdasarkan Gambar 2 di atas, selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0.

**Tabel 4.**  
**Uji Hipotesis**

Hubungan Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values
X <sub>1</sub> . Motivasi kerja -> Y <sub>1</sub> . Disiplin kerja	1.013	8.335	<b>0.000</b>
X <sub>2</sub> . Budaya kerja -> Y <sub>1</sub> . Disiplin kerja	-0.073	7.064	<b>0.000</b>
X <sub>3</sub> . Lingkungan kerja -> Y <sub>1</sub> . Disiplin kerja	-0.046	0.334	<b>0.739</b>
X <sub>1</sub> . Motivasi kerja -> Y <sub>2</sub> . Kinerja karyawan	-0.090	1.018	<b>0.309</b>
X <sub>2</sub> . Budaya kerja -> Y <sub>2</sub> . Kinerja karyawan	0.074	1.332	<b>0.183</b>
X <sub>3</sub> . Lingkungan kerja -> Y <sub>2</sub> . Kinerja karyawan	0.029	0.457	<b>0.306</b>
Y <sub>1</sub> . Disiplin kerja -> Y <sub>2</sub> . Kinerja karyawan	0.994	13.902	<b>0.000</b>
X <sub>1</sub> . Motivasi kerja -> Y <sub>1</sub> . Disiplin kerja	1.013	8.335	<b>0.000</b>
X <sub>2</sub> . Budaya kerja -> Y <sub>1</sub> . Disiplin kerja	-0.073	7.064	<b>0.000</b>
X <sub>3</sub> . Lingkungan kerja -> Y <sub>1</sub> . Disiplin kerja	-0.046	0.334	<b>0.739</b>

#### Pembahasan Uji Hipotesis

#### Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yang menunjukkan nilai *original sample* positif sebesar 1,013 dengan T-Statistic 12,601 (melebihi kriteria 1,964) dan P-Value **0,000** (lebih kecil dari 0,05), dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y<sub>1</sub>)

di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, sehingga **Hipotesis 1 dinyatakan diterima**.

Mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja di rumah sakit tersebut. Artinya jika Motivasi kerja pada pegawai terus digencarkan, maka Disiplin kerja akan ikut terbentu pada RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. Dan sebaliknya, jika pegawai jarang di

motivasi dan tidak mendapat motivasi maka Disiplin kerja pegawai akan ikut menurun. Dalam suatu organisasi, motivasi adalah hal yang sangat penting. Karena dengan motivasi, pegawai menjadi lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Aripin dan Septyarini (2024) dan Sufyan *et. al.* (2024). Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Nurma, dkk (2023).

### Pengaruh Budaya kerja terhadap Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan nilai *original sample* negatif sebesar -0,073 dengan T-Statistic 8,335 (melebihi nilai kritis 1,964) dan P-Value **0,000** (signifikan pada  $\alpha < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja ( $Y_1$ ) di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, yang berarti **Hipotesis 2 diterima**.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya kerja yang baik (meliputi integritas, profesionalitas, dan tanggung jawab) akan meningkatkan disiplin kerja, sebaliknya budaya kerja yang buruk (ditandai dengan rendahnya kolaborasi dan moral karyawan) akan berdampak negatif pada kedisiplinan di rumah sakit tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Hasnah YasminRukoh, Prayekti, Kusuma Candra Kirana (2024). Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Kiswandha, dkk (2024).

### Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan nilai *original sample* negatif sebesar -0,046 dengan T-Statistic 0,334 (di bawah nilai kritis 1,964) dan P-Value **0,739** (tidak signifikan pada  $\alpha > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja ( $Y_1$ ) di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, yang berarti **Hipotesis 3 ditolak**.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat pengaruh negatif secara numerik (-0,046), hubungan antara lingkungan kerja (meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis tempat kerja) dengan disiplin kerja tidak bersifat signifikan secara statistic. Namun pada hasil uji ketiga ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak mempengaruhi terbentuknya Disiplin kerja pada RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. Hasil uji ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Puspita Sari (2024) dan Sufyan *et. al.* (2024). Namun temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Putri, dkk (2024).

### Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan nilai *original sample* negatif sebesar -0,090 dengan T-Statistic 1,018 (di bawah nilai kritis 1,964) dan P-Value **0,309** (tidak signifikan pada  $\alpha > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, yang berarti **Hipotesis 4 ditolak**.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat pengaruh negatif secara numerik (-0,090), hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan tidak bersifat signifikan secara statistik. Hasil ini berbeda dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Padahal, konsistensi kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi. Jika Kinerja dalam suatu perusahaan buruk maka akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Fahrul, dkk (2023) dan Hasanah *et. al* (2024). Namun hasil uji ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Hidayat, *et. al.* (2024) dan Sufyan *et. al.* (2024).

### Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan nilai *original sample* positif sebesar 0,074 dengan *T-Statistic* 1,332 (di bawah nilai kritis 1,964) dan *P-Value* **0,183** (tidak signifikan pada  $\alpha>0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun menunjukkan pengaruh positif secara numerik, Budaya Kerja ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, sehingga **Hipotesis 5 ditolak**.

Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain di luar variabel penelitian mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat diukur melalui aspek kualitas, kuantitas, dan

ketepatan waktu dalam mencapai target organisasi. Meskipun budaya kerja yang mencerminkan nilai-nilai dan norma perusahaan penting secara konseptual, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasinya tidak secara signifikan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di institusi tersebut. Hasil uji ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Muhammad Furqon, wiwin Winarsih (2024). Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Mariyatul, dkk (2024).

### Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan nilai *original sample* positif sebesar 0,186 dengan *T-Statistic* 0,457 (di bawah nilai kritis 1,964) dan *P-Value* **0,306** (tidak signifikan pada tingkat  $\alpha>0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun menunjukkan pengaruh positif secara numerik, Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, sehingga **Hipotesis 6 ditolak**.

Temuan ini cukup menarik karena bertentangan dengan asumsi umum bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun dalam konsep teoritis lingkungan kerja (meliputi aspek fisik dan psikososial) dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi produktivitas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di lingkungan RSUD tersebut, faktor lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan adanya kemungkinan faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja di institusi kesehatan tersebut. Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Muhammad, dkk (2022), Bari *et. al.* (2022) dan Sufyan *et. al.* (2024). Namun hasil uji ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Anggraini *et. al.* (2024) dan Husain *et. al.* (2024).

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

Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo dengan nilai *original sample* 0,994, *T-Statistic* 13,902 ( $\geq 1,964$ ), dan *P-Value* **0,000** ( $<0,05$ ), sehingga **Hipotesis 7 diterima.**

Temuan ini membuktikan bahwa disiplin kerja sebagai kesadaran individu untuk mematuhi peraturan secara sukarela memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi, berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku, penata kehidupan organisasi, dan sistem penegakan norma melalui reward and punishment, yang pada akhirnya berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan institusi kesehatan tersebut. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Akbar *et. al.* (2024), Husain *et. al.* (2024), Yuliawati dan Oktavianti (2024), Sufyan *et. al.* (2024). Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Nurma, dkk (2023).

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

Hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan pengaruh mediasi yang signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) melalui Disiplin Kerja ( $Y_1$ ) di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, dengan nilai *original sample* 1,007 (positif), *T-Statistic* 8,322 (signifikan pada  $\alpha < 0,05$ ), dan *P-Value* **0,000**, sehingga **Hipotesis 8 diterima.**

Temuan ini mengkonfirmasi bahwa peningkatan motivasi kerja - yang meliputi elemen tujuan kerja, lingkungan yang mendukung, pengakuan, dan tantangan pekerjaan - secara tidak langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan disiplin kerja. Implementasi faktor motivasional seperti penyediaan lingkungan kerja kondusif, umpan balik konstruktif, peluang pengembangan kompetensi, serta hubungan interpersonal yang harmonis terbukti efektif dalam membangun budaya disiplin yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, motivasi yang rendah berpotensi menurunkan kedisiplinan dan berimbas pada penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Sufyan *et. al.* (2024). Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Tifani, dkk (2023).

### **Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja**

Hasil uji hipotesis kesembilan menunjukkan nilai *original sample* negatif sebesar -0,072 dengan *T-Statistic* 0,763 (tidak memenuhi nilai

kritis  $\geq 1,964$ ) dan P-Value **0,446**

(tidak signifikan pada  $\alpha >0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) melalui Disiplin Kerja ( $Y_1$ ) sebagai variabel mediator, yang mengakibatkan **Hipotesis 9 ditolak.**

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara teoritis budaya kerja yang baik - mencakup nilai-nilai organisasi, lingkungan kerja yang mendukung, dan keselarasan tujuan individu dengan perusahaan - dianggap mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan disiplin, namun dalam konteks RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, hubungan mediasi ini tidak terbukti secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja di institusi kesehatan tersebut mungkin lebih bersifat langsung atau dimediasi oleh faktor lain di luar disiplin kerja. Hasil uji ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh H. Hartono (2025). Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Alfred, dkk (2021).

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja**

Hasil uji hipotesis kesepuluh menunjukkan pengaruh mediasi yang signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) melalui Disiplin Kerja ( $Y_1$ ), dengan nilai *original sample* 1,005 (positif), T-Statistic 4,791 (signifikan pada  $\alpha<0,05$ ), dan P-Value **0,000**, sehingga **Hipotesis 10 diterima.**

Temuan ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang optimal - mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan ruangan, serta aspek psikososial berupa hubungan interpersonal yang harmonis - secara tidak langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan disiplin kerja di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kondisi fisik yang tidak nyaman atau dinamika sosial yang kurang sehat, berpotensi menurunkan motivasi kerja, meningkatkan tingkat stres, mengurangi produktivitas, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Hadi *et. al.* (2024) dan Sufyan *et. al.* (2024). Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Mohammad Iqbal, dkk (2024).

### **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan utama sebagai berikut::

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja, ( $H_1$  diterima);
2. Budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja, ( $H_2$  diterima);
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Disiplin kerja, ( $H_3$  ditolak);
4. Motivasi kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan

- terhadap Kinerja karyawan, ( $H_4$  ditolak);
5. Budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, ( $H_5$  ditolak);
  6. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, ( $H_6$  ditolak);
  7. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, ( $H_7$  diterima);
  8. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja, ( $H_8$  diterima);
  9. Budaya kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja, ( $H_9$  ditolak);
  10. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja, ( $H_{10}$  diterima);

### Saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya:

### 1) Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi Universitas dalam memperluas pengetahuan dan sebagai dasar untuk pengembangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan informasi tambahan kepada sivitas akademika mengenai pentingnya variabel-variabel seperti motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja.

### 2) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja karyawan, serta sesuai dengan kebutuhan ilmu pengetahuan saat ini

### 3) Bagi RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo

Bagi RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bahwa peningkatan budaya kerja dan disiplin kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, jika motivasi kerja dan lingkungan kerja dikelola dengan baik, maka hal tersebut dapat memperbaiki disiplin kerja dan kinerja karyawan di rumah sakit tersebut. Dengan demikian, dampak positif ini juga akan berpengaruh pada kemajuan rumah sakit. Jika upaya ini terus dilakukan secara terorganisir, maka akan tercipta kemajuan yang signifikan dan pencapaian target serta tujuan perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T, N. Firdaus, M, A. Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk Pongkor. *Indonesian Journal of Inovation Multidisipline Research*. Universitas Ibnu Khaldun Bogor. Vol 1 (3) : 134-143.  
<https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>

Akbar, A, K, I. Praja, Y. Primesthi, A, R. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Intervening Pada Kantor DPUPP Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (3) : 301-450.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i2.4789>
- Anggraini, Zahra, dan Sari. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multitalenta*. Vol 2 (1) : 50-58.  
<https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1>
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Aripin dan Septyarini. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol5 (2) : 3886-3893.  
<https://doi.org/10.57151/jeko.v3i2.363>
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bari, M, M. Kusnadi, E. Sari, L, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol1 (9) : 1753-1963.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2236>
- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 14). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Furqon dan Winarsih. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Korin Techomic Cirebon. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 10 (1) : 143-150.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2015. Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, dkk. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*.  
<https://doi.org/10.57151/jeko.v3i2.363>
- Hartono. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Probolinggo. *Jurnal Ekonomi*.  
<https://doi.org/10.37504/map.v7i4.682>
- Hasanah, M. Tulhusnah, L. Fandyanto, R. (2024). Pengaruh Kualitas SDM, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Non ASN Di UPT Puskesmas mangaran. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*.

- FEB UNARS. Vol 3 (3) : 301-450.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4867>
- Hidayah dkk. 2024. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kalimutu Mitra Perkasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 6 (1) : 287-297.  
<https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Husain, P, N, A. Pramesti, R, A. Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan Tetap Perumda Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (3) : 301-450.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i2.4792>
- Juwita, N, I. Setianingsih, W, E. Rusdiyanto. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengalaman , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nor Kopi Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (2) : 301-450.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i2.2666>
- Khaeruman, dkk. 2021. Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Serang: CV. AA. Rizky.
- Nitisemito, A. S. 2018. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhadijah. 2017. Budaya Kerja dalam Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Putra, F, S. Azhad, M, N. Reskiputri, T, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompenasi Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Las Desta Jember. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (2) : 155-345.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i2.3109>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rukoh, Prayekti, dan Kirana. 2024. Pengaruh Budaya Kerja, Kompenasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Rosalyne Contractor, Furniture, Wallpaper. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*. Volume 13 (3) : 724-732.  
<https://doi.org/10.22437/jmk.v13i03.33147>
- Sari dan Indriyaningrum. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bandeng Juwana Group Semarang. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Ekonomi Syariah*. Vol 6 (6) 4499 – 4509.  
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.1796>
- Sedarmayanti. 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I., Siregar, L. A., Mahriani,

- E., Umiyati, H., dkk. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sufyan, M. I. A, Hamdun, E. K & Praja, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbono. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS . Vol 3 (1): 29-40 .<https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wijaya, A. 2019. Manajemen Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Penggunaan Smart PLS. Yogyakarta: Deepublish.
- Yuliawati dan Oktavianti. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi*. Vol 1 (1) : 52-60.  
<https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i1.22>
- Zebua, A, S. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*.Vol 2 (3) : 239-245.