

PENGARUH SIKAP KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN GIZI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD DR. ABDOER RAHEM SITUBONDO

Faiz Alzair Rizal Rahman
faiz.alzair46@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesti
riska_ayu_pramesti@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah
lusiana@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of work attitude, leadership, and competence on the performance of nutrition department employees with work discipline as an intervening variable at Dr. Abdoer Rahem Regional General Hospital, Situbondo. The sample used in this study was a saturated sample of 32 permanent employees. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model – Partial Least Squares (PLS-SEM). The results showed that work attitude had a significant positive effect on work discipline, leadership had a significant positive effect on work discipline, competence had a positive but insignificant effect on work discipline, work attitude had a significant negative effect on employee performance, leadership had a significant positive effect on employee performance, competence had a negative insignificant effect on work discipline, work discipline had a significant positive effect on employee performance, work attitude had a significant positive effect on employee performance through work discipline, leadership had a significant positive effect on employee performance, and competence had a significant negative effect on work discipline. Competence has a significant positive effect on employee performance through work discipline. Competence has a positive but insignificant effect on employee performance through work discipline.

Keywords: Work Attitude, Leadership, Competence, Employee Performance, Work Discipline

I. PENDAHULUAN

Masalah utama yang dianggap sebagai isu yang berkaitan dengan sumber daya manusia antara lain mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan sumber daya manusia, mengelola tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif dan meningkatkan sumber daya manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer sumber daya manusia yang baru, yaitu sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat dan kepemimpinan dan sebagai manajer

aset dan pengendalian biaya.

Sikap kerja juga memiliki peranan di dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, karena sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap lingkungan pekerjaannya atau pekerjaannya itu sendiri. Kenneth (2014:129) menjelaskan bahwa "Sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan".

Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Kemampuan dan

keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Hasibuan (2018:170) berpendapat bahwa "Kepemimpinan" adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai "tujuan organisasi". Razak et.al. (2024) "Kepemimpinan yang baik memotivasi pegawai untuk berprestasi".

Peningkatan kompetensi kerja pegawai dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hutapea dan Nurianna (2016:28) menjelaskan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan". Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para pegawai.

Disiplin kerja sangat penting karena dengan pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Singodimedjo (2016:86), mengatakan bahwa "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Akbar et.al. (2023) Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan

tujuannya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai akan berjalan efektif apabila pegawai mempunyai sikap disiplin, tidak mengalami stress kerja dan lingkungan kerja yang kondusif bagi semua pegawai. Mangkunegara (2019:9) menyatakan bahwa "Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya" ..

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pegawai tidak terlepas dari masalah sikap kerja. Sikap pegawai yang masih kurang baik, hal tersebut seringkali pegawai menghadapi masalah didalam lingkungan kerja, baik dengan rekan sekerja, atasan atau bahkan dengan pekerjaan itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja tersebut dapat disikapi positif atau negatif oleh pegawai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tiap individu memiliki cara sendiri dalam menyikapi masalah yang mereka hadapi, namun perusahaan harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut agar tercipta suasana dan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat disikapi positif oleh pegawai, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Hal serupa yang terjadi di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo bahwa mencerminkan kepimpinan yang diterapkan pimpinan sudah efektif karena bisa memotivasi bawahannya untuk mencapai kinerja yang baik akan tetapi masih ditemukan

beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kinerja para pegawai

Fenomena yang terjadi yaitu ada permasalahan mengenai kompetensi yaitu, belum maksimalnya kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai. Hal tersebut terlihat dari budaya kerja yang terjadi yaitu masih terdapat pegawai yang kurang memiliki keyakinan yang tinggi untuk terbuka terhadap nilai-nilai budaya kerja dan masih kurang tegasnya sanksi yang berikan sehingga tidak memberikan efek jera kepada pegawai yang melanggar peraturan. Jika dilihat dari disiplin kerja diantaranya adalah masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada pegawai tidak terbaca absennya di *fingerprint* dikarenakan sidik jarinya tidak terbaca, tidak mengikuti aturan yang telah ditentukan organisasi, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul yang dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Sikap Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Gizi dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo”

II. TINJAUAN PUSTAKA

Sikap kerja

Menurut Osada (2019:183) “Sikap kerja adalah tindakan yang akan diambil karyawan dan segala sesuatu yang harus dilakukan karyawan tersebut yang hasilnya sebanding dan usaha yang dilakukan”. Sikap kerja bisa dijadikan indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar. Jika tidak, berarti akan mengalami kesulitan. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi sikap kerja menurut Robbins (2015:17) yaitu

- 1) Memiliki arah artinya sikap tersebut mendukung atau tidak mendukungnya dalam menerima pekerjaan tersebut
- 2) Mempunyai keluasaan artinya kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap suatu objek yang akan di kerjakan.
- 3) Konsistensi, maksudnya kesesuaian antara pernyataan sikap yang dikemukakan dengan responnya terhadap objek sikap tersebut
- 4) Spontanitas artinya menyangkut sejauh mana kesiapan individu untuk menyatakan sikapnya secara spontan.

Kepemimpinan

Hasibuan (2018:170) berpendapat bahwa “Kepemimpinan” adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai “tujuan organisasi”. Aryudha et.al (2024) Kepemimpinan memegang peranan penting dalam

organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan adalah orang yang menggerakkan dan mengarahkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Kartono (2014:71), "Kepemimpinan" adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain".

Menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Kemampuan komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain.
- 3) Kemampuan mengendalikan bawahannya
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan..
- 4) Tanggung jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.

Kompetensi

Hutapea dan Nurianna (2016:28) menjelaskan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan".

Sutrisno (2014:204) menyatakan bahwa ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
- 4) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

Disiplin kerja

Sutrisno (2014:94) mengatakan bahwa "Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis". Menurut Hotimah et.al (2024) "Disiplin kerja merupakan faktor terpenting dalam menjalankan program kerja perusahaan".

Menurut Sutrisno (2014:94)

ada beberapa indikator dalam disiplin kerja dalam bekerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu.
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.
- 2) Taat terhadap peraturan organisasi.
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi.
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Kinerja pegawai

Bangun (2015:231) pengertian “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” Sedarmayanti (2018:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkret, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”. Alfadhil et.al (2024) Kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai pegawai ketika

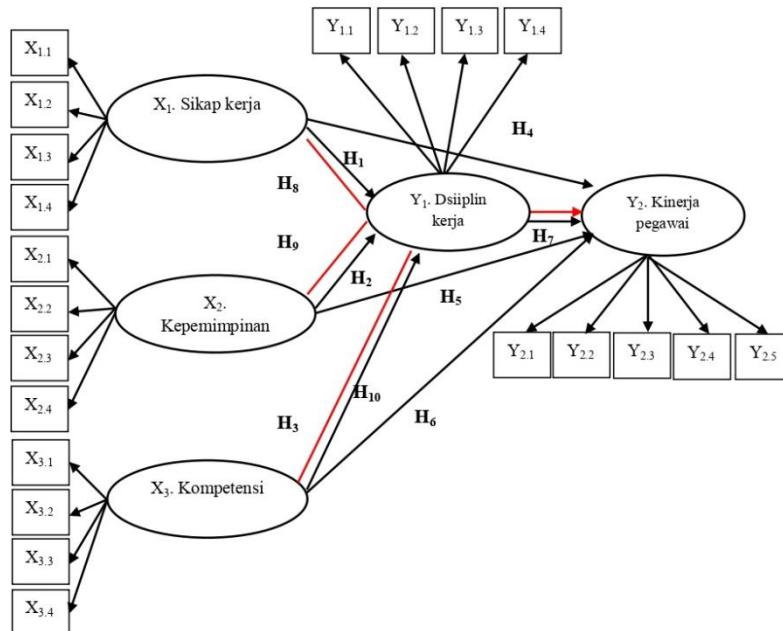
melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Mangkunegara (2019:67) menyatakan bahwa dalam kinerja dapat dinilai dari:

- 1) Kualitas kerja yaitu menunjukkan kerapuhan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan..
- 2) Kuantitas kerja yaitu menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerja setiap hari.
- 4) Kerjasama yaitu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Inisiatif yaitu adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori pendukung di atas maka, kerangka konseptual pada penelitian ini seperti pada gambar 1 sebagai berikut::



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Hipotesisnya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja;
- H₂ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja;
- H₃ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja;
- H₄ : Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
- H₅ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
- H₆ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
- H₇ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;.

- H₈ : Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin kerja;
- H₉ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin kerja;
- H₁₀ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin kerja;.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Pada rancangan penelitian yang akan dilaksanakan dimulai pada start, dilanjutkan dengan observasi yang terjadi di lapangan, dan studi pustaka yang dilakukan dengan cara menggali informasi dari berbagai literatur serta mencari penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan variabel dalam penelitian. Setelah mengumpulkan data yang dibutuhkan selanjutnya pada tahap wawancara, dokumentasi dan

penyebaran kuesioner kepada para pegawai bagian gizi RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. Data tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan metode uji validitas konvergen, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji *goodness of fit*, uji koefisien determinasi, uji persamaan struktural dan uji hipotesis menggunakan Program Smart PLS 3.0.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian bertempat Jl. Anggrek No.68, Patokan Utara, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312. Waktu penelitian selama 3 bulan yaitu pada bulan Februari sampai dengan April Tahun 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN berjumlah 13 orang dan Non ASN berjumlah 19 orang pada bagian gizi di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo yang keseluruhannya berjumlah 32 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah *Total Sampling* atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ASN dan Non ASN pada bagian gizi di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo yang keseluruhannya berjumlah 32 pegawai selain pimpinan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode dalam penelitian ini yang digunakan Observasi, Wawancara, Studi Pustaka, Kuesioner, Dokumentasi

Metode Analisis Data

Uji hipotesis melihat *original sample* apakah mengatakan pengaruh secara positif atau secara negatif dan menggunakan nilai *P Value* sebesar 0,05 untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antar variabel. Menurut Ghazali dan Ratmono (2015:95) "Uji hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh yang signifikan apabila *P Value* < 0,05 dan melihat nilai *original sample* yang menunjukkan pengaruh secara positif maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan".

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para pegawai RSUD dr. Abdoer Rahem Bagian Gizi yang dipilih berjumlah 32 pegawai. Diketahui bahwa karakteristik responden pada RSUD dr. Abdoer Rahem Bagian Gizi terdiri dari laki-laki berjumlah 11 responden dengan persentase 34,4% dan perempuan berjumlah 21 responden dengan persentase 65,6%

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas dengan program Smart PLS 3.0 dapat dilihat dari nilai *discriminant validity* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,70$ dan *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,50$.

Tabel 1.
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X ₁ . Sikap kerja	0,847	0,686	Valid
X ₂ . Kepemimpinan	0,966	0,909	Valid
X ₃ . Kompetensi	0,969	0,914	Valid
Y ₁ . Disiplin kerja	0,959	0,891	Valid
Y ₂ . Kinerja pegawai	0,941	0,808	Valid

Berdasarkan pada Tabel hasil analisis menunjukkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item dari variabel variabel Sikap kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin kerja dan Kinerja pegawai yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin kerja dan Kinerja pegawai yang diujikan dinyatakan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Jika nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka data terdistribusi normal. Jika nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* tidak berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator dari variabel Sikap kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin kerja dan Kinerja pegawai tersebut dinyatakan berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics (VIF)* pada "Inner VIF Values" pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa dari hasil aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak Multikolinieritas karena nilai *VIF (Varians inflation factor)* $\leq 5,00$ dari variabel Sikap kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin kerja dan Kinerja pegawai

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed Fit Index*).

Tabel 2.
Uji Goodness Of Fit (GOF)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0,070	0,070	$\leq 0,10$	<i>Good Fit</i>
d_ULS	1,119	1,119	$\geq 0,05$	<i>Good Fit</i>
d_G	3,968	3,968	$\geq 0,05$	<i>Good Fit</i>
Chi-Square	429,927	429,927	Diharapkan kecil	<i>Good Fit</i>
NFI	0,636	0,636	$\geq 0,5$ (mendekati angka 1)	<i>Marginal Fit</i>

Berdasarkan hasil penilaian kesesuaian Uji *Goodness of Fit* (GOF) pada Tabel dapat disimpulkan bahwa besarnya SRMR, *Chi-Square* dan NFI telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probalitas dari model tersebut signifikan sebesar $0,636$ ($p \geq 0,05$) sehingga model yang dianalisis telah

memenuhi kriteria model yang baik / sesuai.

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Pada output *R-Square*, selanjutnya disajikan dalam Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi seperti berikut ini::

Tabel 3.
Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Y ₁ . Disiplin kerja	0,560	0,513
Y ₂ . Kinerja pegawai	0,765	0,730

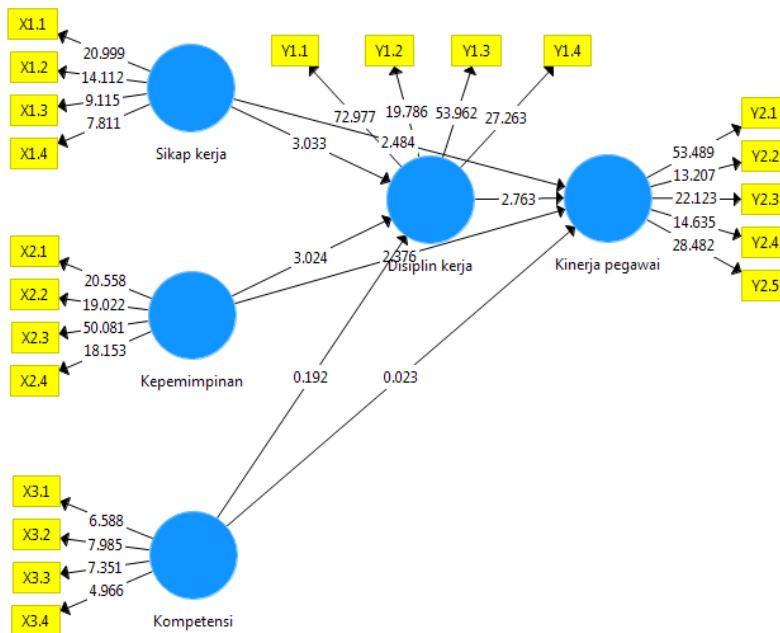
Berdasarkan Tabel di atas dapat diartikan bahwa :

Variabel Sikap kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Kompetensi (X₃) mempengaruhi Disiplin kerja (Y₁) sebesar 0,560 (56%) artinya mempunyai pengaruh tinggi dan sisanya 44% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Variabel Sikap kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Kompetensi (X₃) mempengaruhi Kinerja pegawai (Y₂) sebesar 0,765 (76,5%) artinya mempunyai pengaruh tinggi dan sisanya 23,5% 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:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural

Berdasarkan Gambar 2 diatas, hasil uji hipotesis menggunakan

aplikasi SmartPLS disajikan dalam tabel seperti berikut:

Tabel 4.
Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ . Sikap kerja -> Y ₁ . Disiplin kerja	0,413	3,033	0,003
X ₂ . Kepemimpinan -> Y ₁ . Disiplin kerja	0,433	3,024	0,003
X ₃ . Kompetensi -> Y ₁ . Disiplin kerja	0,025	0,192	0,848
X ₁ . Sikap kerja -> Y ₂ . Kinerja pegawai	-0,468	2,484	0,013
X ₂ . Kepemimpinan -> Y ₂ . Kinerja pegawai	0,530	2,376	0,018
X ₃ . Kompetensi -> Y ₂ . Kinerja pegawai	-0,004	0,023	0,982
Y ₁ . Disiplin kerja -> Y ₂ . Kinerja pegawai	0,674	2,763	0,006
X ₁ . Sikap kerja -> Y ₁ . Disiplin kerja -> Y ₂ . Kinerja pegawai	0,278	2,388	0,017
X ₂ . Kepemimpinan -> Y ₁ . Disiplin kerja -> Y ₂ . Kinerja pegawai	0,291	2,079	0,038
X ₃ . Kompetensi -> Y ₁ . Disiplin kerja -> Y ₂ . Kinerja pegawai	0,017	0,187	0,851

Pembahasan Uji Hipotesis Pengaruh Sikap kerja Terhadap Disiplin kerja

Sikap kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,413) dengan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,003** ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Sikap kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 1 diterima**. Artinya penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Sikap kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Disiplin kerja. Sikap kerja adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja seseorang. Sikap positif dapat meningkatkan disiplin, sementara sikap negatif dapat menghambat atau merusaknya. Sikap kerja yang positif, seperti semangat, motivasi, dan tanggung jawab, cenderung menghasilkan disiplin kerja yang lebih baik, sementara sikap kerja negatif dapat menghambat atau merusak disiplin kerja. Pegawai yang memiliki sikap kerja positif cenderung lebih termotivasi untuk mengikuti aturan, prosedur, dan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Pegawai lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan lebih cenderung untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sikap positif ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendorong pegawai lain untuk juga bersikap disiplin. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Afrianto (2024) bahwa Sikap berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin kerja

Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,433) dengan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,003** ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 2 diterima**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu baik buruknya disiplin kerja pegawai *RSUD dr. Abdoer Rahem bagian Gizi*. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan dan bimbingan yang jelas kepada pegawai, sehingga mereka memahami aturan dan standar yang berlaku. Komunikasi yang terbuka dan efektif antara pemimpin dan pegawai dapat membantu membangun pemahaman yang sama tentang pentingnya disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariani (2020) bahwa Kepemimpinan melalui disiplin memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin kerja

Kompetensi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja

(Y₁). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,025) dengan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,848** (> 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X₃) berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin kerja (Y₁), dengan demikian **hipotesis ke 3 ditolak**. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tidak memiliki kompetensi yang baik cenderung kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, hal tersebut dikarenakan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai tidak sesuai dengan tugas yang diberikan sehingga pekerjaannya tidak terlaksana dengan baik. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alam (2019) bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Sikap kerja Terhadap Kinerja pegawai

Sikap kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y₂). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,468) dengan *P Value* yaitu sebesar **0,013** (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Sikap kerja (X₁) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y₂), dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa jika perilaku kerja atau sikap kerja RSUD dr. Abdoer Rahem bagian Gizi baik maka kinerjanya akan meningkat. Sikap kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Sikap positif dapat

mendorong kinerja yang lebih baik, sedangkan sikap negatif dapat menghambat kinerja dan menciptakan masalah di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi RSUD dr. Abdoer Rahem bagian Gizi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, serta mempromosikan sikap kerja yang baik di antara pegawai RSUD dr. Abdoer Rahem bagian Gizi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendayani (2020) bahwa Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai

Kepemimpinan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y₂). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,530) dengan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,018** (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y₂), dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai pada RSUD dr. Abdoer Rahem Bagian Gizi dipengaruhi oleh Kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai di RSUD dr. Abdoer Rahem bagian Gizi telah merasakan adanya kepemimpinan yang baik pemimpin harus memiliki kemampuan yang dapat mempengaruhi para bawahan agar para bawahannya bekerja secara bersama untuk melakukan dan melaksanakan apa yang pemimpin kehendaki yang bermuara pada

pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah faktor kunci dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan memberikan pelatihan kepemimpinan yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariani (2020) bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai

Kompetensi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2). Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,004) dengan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,982** ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_3) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Disiplin kerja (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 6 ditolak**. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut belum maksimalnya kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai. Jika seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidang tertentu, tetapi motivasinya rendah, kinerjanya mungkin tidak akan optimal. Oleh karena itu, mengembangkan kompetensi pegawai tetaplah penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini

tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anam (2023) bahwa Kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

Disiplin kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,674) dengan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,006** ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 7 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Abdoer Rahem Bagian Gizi berperan penting dalam memengaruhi Kinerja pegawai. Jadi pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif, efisien, dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu. Kedisiplinan membantu pegawai untuk lebih memperhatikan detail dan standar kualitas dalam pekerjaan mereka, sehingga menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sare (2023) bahwa Disiplin kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja PNS.

Pengaruh Sikap kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Disiplin kerja

Sikap kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Disiplin kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,278) dengan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,017** ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Sikap kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Disiplin kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 8 diterima**. Hal ini menunjukkan pegawai yang memiliki sikap tanggung jawab tinggi cenderung lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas, lebih mudah untuk mengikuti aturan dan prosedur yang ada dan lebih memperhatikan kualitas hasil kerja. Disiplin kerja yang baik juga dapat memperkuat sikap kerja yang positif, menciptakan siklus yang saling mendukung. Sikap kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan memiliki sikap kerja yang positif dan disiplin kerja yang baik, pegawai dapat mencapai kinerja yang lebih optimal dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi RSUD dr. Abdoer Rahem Bagian Gizi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afrianto (2024) bahwa Sikap terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel moderasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Melalui Disiplin kerja

Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Disiplin kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,291) dengan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,038** ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Disiplin kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 9 diterima**. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Artinya, kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pemimpin yang baik akan menciptakan budaya kerja yang disiplin, dan disiplin kerja yang baik akan mendukung kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kepemimpinan akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja, dan keduanya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariani (2020) bahwa Kepemimpinan melalui disiplin memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Melalui Disiplin kerja

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Keputusan pegawai. Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,017) dengan nilai *T-Statistic* $0,282 < 1,964$ dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,778** ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Disiplin kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 10 diterima**. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tidak memiliki kompetensi yang baik cenderung kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, hal tersebut dikarenakan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai tidak sesuai dengan tugas yang diberikan sehingga pekerjaannya tidak terlaksana dengan baik. Belum maksimalnya kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai. Jika seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidang tertentu, tetapi motivasinya rendah, kinerjanya mungkin tidak akan optimal. Oleh karena itu, mengembangkan kompetensi pegawai tetaplah penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anam (2023) bahwa Kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sikap kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin kerja (H_1 diterima).
2. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin kerja (H_2 diterima).
3. Kempetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Disiplin kerja ((H_3 ditolak)).
4. Sikap kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja pegawai (H_4 diterima).
5. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (H_5 diterima).
6. Kempetensi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Disiplin kerja (H_6 ditolak).
7. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (H_7 diterima).
8. Sikap kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin kerja (H_8 diterima).
9. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin kerja (H_9 diterima).
10. Kempetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin kerja (H_{10} ditolak).

Saran

beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut :

Bagi RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.

Saran RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Pada RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo harus lebih tegas dalam menyikapi masalah kehadiran, karena kurangnya kejujuran dalam organisasi dalam pengisian absen manual, sebaiknya organisasi mempertegas dalam masalah kejujuran dalam pengisian absensi dengan cara berupa teguran atau peringatan.
- b. Pemimpin harus memiliki kecerdasan tinggi dan bijaksana dalam mengambil keputusan, menerima masukan, serta membagi pengalaman kepada kader atau bawahan untuk menghasilkan pemimpin yang berkualitas.
- a. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan agar organisasi memperbaiki dan mengembangkan kualitas manajemen melalui proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), terutama dalam bidang pengembangan kompetensi

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi, menjadi bahan uji petik dan sebagai bahan pembanding terhadap kebijakan-kebijakan organisasi lebih lanjut serta dapat menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat

menjadi bahan masukkan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja manajemen sumber daya manusia serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afrianto, W.I. 2024 Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Unit Siaga Pencarian Dan Pertolongan Lubuklinggau. *Jurnal ESCAF*. Vol. 2 (1).

Akbar, I, Tulhusnah, L. & Pramesthi R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada RSUD. Asebagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol. 2 (10): 2256-2273.

<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3648>

Alam, S. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Vol. 4 (1).
<https://doi.org/10.37531/mirai.v4i1.363>

Alfadhil, T., Tulhusnah, L. Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas

- Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol. 3 (5): 861 – 875. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4926>
- Anam, C. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)* Vol. 1 (4). <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1399>
- Aryudha, F., Wahyuni, I. & Tulhusnah, L. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol. 3 (4): 789 – 803. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i4.4919>
- Bangun, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I., dan Ratmono, D. 2015. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika, Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Jakarta.
- Hendayani, R. (2020). Pengaruh Sikap Kerja Dan Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol. 5 (1). <https://doi.org/10.30743/jrmb.v5i1.2581>
- Hotimah, H, Soeliha, S. & Pramesti, R. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Asn Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol. 3 (8): 1511 – 1525. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i8.5129>
- Hutapea dan Nurianna T. 2016. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kenneth. G. 2011. *Human Resource Management Linking Strategy to Practice*: Second Edition. Clearance Center.
- Mangkunegara, A.A .P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mariani, D. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. XII. No. 1.
- Osada, T. 2019, *Sikap Kerja 5S*, Jakarta: Penerbit PPM.
- Razak, H. M. A., Praja, Y., u & Pramesthi, R. A. (2024). Pengaruh Reward And Punishment, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smkn 1 Kendit Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (9): 1653- 1667.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i9.5196>
- Robbins, P.S. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Sare, M. S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol. 4 (4).
<https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4.1479>
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri* Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Singodimedjo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta