

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA RSUD BESUKI DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Ari Chandra Kharisma
arichandrakharisma@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto
ediyanto@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Minullah
minullah@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

ABSTRACT

Work discipline is the most important element in employee performance, especially ASN who work in government agencies, especially in the health sector. Hospitals have an important role in increasing human life expectancy, for this reason hospitals have an important role in forming quality ASN. ASN in hospitals must be superior and competitive human resources through work discipline, compensation and work environment. The aim of this research is to analyze the influence of the variables Work Discipline, Compensation and Work Environment on ASN Performance at Besuki Regional Hospital with Work Motivation as an Intervening Variable. This research is explanatory research. The population in this study was ASN RSUD Besuki. The sampling technique uses total sampling. Data analysis and hypothesis testing in this research used Structural Equation Models – Structural Equation Model (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.2.8 application, show that Work Discipline has a significantly positive effect on Work Motivation, Compensation has a significantly positive effect on Work Motivation, Work Environment has a significantly positive effect on Work Motivation, Work Discipline has a negative but not significant effect on Performance, Compensation has a positive but not significant influence on Performance, Work Environment has a positive but not significant influence on Work Motivation, Work Motivation has a positive but not significant influence on Performance, Work Discipline has a positive but not significant influence on Performance through Work Motivation, Work Discipline has a positive but not significant influence significant to Performance through Work Motivation, Work Environment has a positive but not significant influence on Performance through Work Motivation.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Work Environment, Work Motivation, Performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal sangat penting bagi dunia perusahaan saat ini, mengingat pentingnya hal tersebut maka dalam pemanfaatan sebuah sumber daya manusia yang ada

juga harus dilakukan guna menciptakan hal yang efektif bagi perusahaan. Selain dalam dunia perusahaan, dalam sebuah instansi juga sangat berperan penting karena menyangkut sebuah tanggung jawab besar dari setiap

instansi yang ada. Sebutan dalam hal ini yaitu ASN, saat ini perilaku ASN bisa dibilang jauh dari kata profesional. Hal tersebut memiliki banyak faktor yang mendorong sikap profesionalisme yang menurut seperti sikap disiplin kerja dan juga lingkungan kerja. Hal tersebut sangat memprihatikan karena mengingat bahwa ASN mempunyai tugas penting dalam membantu kegiatan operasional suatu negara.

Selain dari pihak Asn kesadaran diri sendiri juga sangat penting dalam menumbuhkan sikap profesionalisme. Salah satu contoh dasar dalam meningkatkan sikap profesionalisme yaitu dengan melakukan disiplin kerja. Menurut Silaen (2022:139) mengemukakan bahwa “Perilaku yang menunjukkan sebuah penghargaan, ketaatan dan ketaataannya terhadap aturan yang ada baik yang tersurat maupun tidak tersurat merupakan penjabaran dari disiplin kerja”. Hal tersebut berarti berkenaan dengan diri sendiri yang harus mentaati setiap aturan yang berlaku demi terwujudnya suatu keharmonisan dalam setiap instansi yang ada. Kedisiplinan ASN dalam RSUD Besuki masih menjadi pekerjaan yang harus segera dievaluasi dan diselesaikan.

Selain itu faktor lain yang dapat meningkatkan sikap profesionalisme yaitu pemberian kompensasi yang dilakukan oleh setiap instansi atau perusahaan yang ada. Hal tersebut diharapkan dapat menjadi sebuah semangat yang lebih dalam meningkatkan kinerjanya dalam sebuah instansi yang ada. Menurut Tsauri (2013:221) “Semua yang mencakup segala jenis kenaikan

gaji, yang diberikan kepada karyawan sebagai tanggapan atas kinerja mereka di tempat kerja ialah definisi kompensasi”. Dalam hal ini RSUD Besuki sudah memberikan kompensasi yang layak kepada setiap karyawannya.

Selain itu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan. Hal tersebut karena lingkungan kerja menyangkut tentang kesejahteraan, motivasi dan kenyamanan karyawannya. Menurut Khaeruman (2021:56) menyebutkan bahwa “Semua faktor yang hadir disekitar karyawan ketika mereka sedang bekerja ialah disebut lingkungan kerja”. Penting memberikan sebuah lingkungan kerja yang nyaman agar membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Lingkungan RSUD saat ini bisa dibilang aman dan nyaman untuk setiap karyawan yang bekerja.

Selain itu, faktor motivasi juga dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:260) menyebutkan bahwa “Motivasi ialah daya tarik internal dan eksternal yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas dengan semangat yang tinggi dengan tujuan mencapai tingkat kepuasan sesuai dengan keinginannya”.

Dari beberapa faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Masram dan Mu’ah (2016:138) menjelaskan “Kinerja merupakan proses evaluasi terhadap kinerja karyawannya”. Hal tersebut merujuk pada tingkat

pencapaian seseorang individu dalam setiap prestasi kerjanya.

Dari beberapa faktor yang disaumsikan dapat menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan pada RSUD Besuki. Dari hal tersebut maka dilakukan penelitian terhadap variabel-variabel tersebut pada sebuah RSUD di Besuki.

RSUD Besuki merupakan sebuah fasilitas kesehatan yang mewakili skala pelayanan yang beragam dan representatif di wilayah barat tepatnya yang berada di jalan olahraga nomor 55 Kecamatan, Besuki, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Masram dan Mu"ah (2016:2) menyatakan "Kegiatan yang meliputi tentang pengelohan orang – orang dalam sebuah organisasi yang memiliki tujuan dan terstruktur merupakan definisi manajemen sumber daya manusia". Artinya dalam hal tersebut ialah bahwa kegiatan manajemen sumber daya manusia memiliki sifat yang terstruktur dan juga komprehensif. Hal tersebut dilakukan guna untuk membuat sumber daya yang ada agar lebih efektif dan teratur dengan baik dalam sebuah organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:139) "Sebuah kesadaran yang dimiliki seseorang ketika menyadari dan menerima bahwa mereka memiliki kewajiban dalam mentaati peraturan dan kebiasaan sosial dalam sebuah organisasi ialah disebut Disiplin". Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa disiplin merupakan hal yang berkenaan dengan mentaati sebuah

peraturan yang memiliki tujuan untuk memastikan moralitas dan sikap yang tegas dalam setiap tugas yang diberikan.

Indikator Disiplin kerja menurut Silaen (2022:141) yaitu :

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
- 5) Bekerja etis

Kompensasi

Kompensasi ialah berkaitan dengan sebuah reward yang diberikan perusahaan terhadap kinerja dari sebuah pegawainya. Menurut Tsauri (2023:222) "Setiap kompensasi atau upah yang diberikan diluar gaji mereka dari hasil sebuah tugas atau pembayaran atas pekerjaan yang mereka lakukan merupakan difenisi kompensasi". Kompensasi merupakan hal sangat ditunggu dari setiap karyawan karena menginat bentuk kompensasi yang bisa berupa nomial uang yang dapat membuat karyawan memiliki semangat kinerja yang lebih..

Menurut Tsauri (2023:223) mengatakan ada empat indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Upah atau gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Lingkungan Kerja

Khaeruman (2021:56) dalam Fahlezzi (2023:1131) menyatakan bahwa "Semua hal yang berkaitan dengan karyawan yang terjadi di sekitar tempat bekerja dan dapat menyebabkan pengaruh terhadap kinerja merupakan definisi lingkungan kerja". Dari sebuah definisi tersebut dapat diambil pemahaman bahwasanya

lingkungan kerja ialah segala hal yang ada di sekitar tempat kerja baik antar sesama karyawan maupun fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

Mempunyai tiga indikator menurut Khaeruman (2021:56) yaitu:

- 1) Aman
- 2) Tempat yang layak
- 3) Orang yang ada di dalam lingkungan kerja

Kinerja

Kinerja merupa sebuah tingkat pencapaian dari sebuah karyawan terhadap tugasnya. Menurut Masram dan Mu'ah (2016:138) "Kinerja juga merupakan sebuah proses evaluasi rutin untuk mengevaluasi hasil kinerja pegawai atau karyawan dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Keputusan pembelian yaitu sebuah.

Menurut Masram dan Mu'ah (2016:138) mengemukakan terdapat beberapa indikator antara lain:

- 1) Kesetiaan
- 2) Hasil kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran
- 6) Kerjasama
- 7) Prakarsa
- 8) Kepemimpinan

Motivasi Kerja

Motivasi yaitu merupakan sebuah alasan atau acuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:260) dalam Riyanti

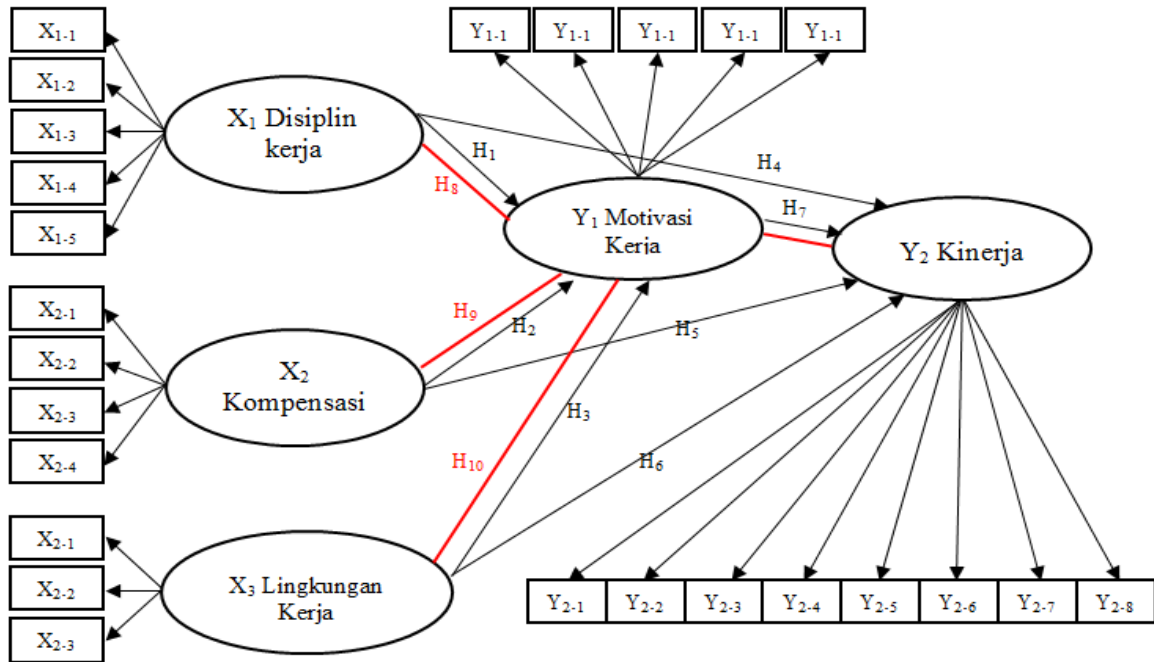
(2023:2169) "Motivasi ialah daya tarik internal dan eksternal yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas dengan semangat tinggi serta mengotimalkan kemampuan dan juga terampilan yang dimiliki". Artinya bahwa dalam melakukan kerja seseorang dapat didasari oleh semangat dan ditunjang dengan sebuah keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:264) mengemukakan terdapat beberapa indikator yang terdapat didalamnya berupa:

- 1) Kebutuhan Fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

Kerangka Konseptual

Dilihat dari sebuah tinjauan pustaka, maka peneliti akan menguji "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN pada RSUD Besuki Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening" dari judul maka dapat dikembangkan oleh peneliti bahwa variabel *independet* yang terdapat pada penelitian ini ialah Disiplin kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan kerja (X3), variabel terikat Kinerja (Y2) dan variabel intervening Motivasi Kerja (Y1). Berikut adalah gambar kerangka pemikiran yang bisa digambarkan seperti pada gambar 1 yang disajikan berikut:



Hipotesis

- H1 :Diduga variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- H2 :Diduga variabel Kompensasi produk berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- H3 :Diduga variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja
- H4 :Diduga variable Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
- H5 : Diduga variabel Inovasi produk berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN.
- H6 :Diduga variabel Display berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN.
- H7 : Diduga variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
- H8 :Diduga variable Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja.

- H9 :Diduga variable Kompensasi produk berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja.
- H10 :Diduga variable Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Minat beli ulang melalui Motivasi Kerja

III METODE PENELITIAN

“Sebuah proses yang bertujuan untuk meneliti sebuah permasalahan dengan strategi yang logis dan pencarian sebuah informasi sesuai fakta merupakan definisi metode penelitian” Sugiyono (2015:2). Kegiatan diawali dengan menetapkan alamat objek yang akan dilakukan penelitian pada RSUD Besuki yang terletak di Besuki untuk mendapatkan data sebagai dasar dalam suatu penelitian. Kegiatan berikutnya yaitu peneliti melakukan observasi terhadap karyawan RSUD Besuki pada lokasi penelitian dan pencarian daftar pustaka yang berkenaan dengan penelitian, dan melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan RSUD

Besuki. Penelitian ini diperkuat dengan dilampirkannya dokumentasi setiap kegiatannya. Data atau informasi yang diperoleh diproses dan diteliti mengguna program *smart pls* 3.0. dari data yang diperoleh kemudian di analisis dengan beberpa metode penelitian dan diambil kesimpulan dengan teknik analisis yang dipakai peneliti yaitu teknik kuantitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek pada penelitian ini bertempat pada RSUD Besuki yang beralamt pada Jalan olahraga Nomer 55 Kecamatan Besuki, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 bulan, yaitu pada bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2024.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019:61) mengemukakan bahwa “Kesiimpulan yang ditarik ketika melakukan observasi melalui sebuah wilayah yang mempunyai objek kerana kualitas atau karakteristik dalam sebuah penelitian dan sudah di sepakati merupakan definisi populasi”. Menurut sugiyono (2019:62) “Sebuah bagian dari keseluruhan yang ada terdapat dalam sebuah populasi disebut sampel”. Populasi sekaligus menjadi sampel pada penelitian ini adalah ASN di RSUD besuki Sebaanyak 51 orang.

Metode dan Analisis Data

Structural Equation Model – Partial Least Square (PLS- SEM) ialah program yang digunakan dalam penelitian ini guna mengalisis data dan pengujiann

hipotesis. Kessuaian variabel yang sesuai dengan indikator yang dapat mewakili dan mendasari variabel laten yaitu validitas konvergen, yang dapat ditunjukkan melalui dimensionalitas yang diekspresikan menggunakan nilai rata-rata ang di ekstraksi atau AVE (*Average Variance Extracted*). Ukuran nilai AVE minimum 0,5 dan nilai outer loading yang dipakai pada hal ini yaitu minimum 0,7 program Smart PLS 3.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Uji Validitas Konvergen

Ghozali berpendapat bahwa (2008:135) “Ukuran dari variabel yang terlihat pada input *ekternal* dengan metode pengukuran validitas setiap indiktaor adalah definisi validitas konvergen”. Indikator dikatakan baik jika nilai outer loading diatas0,7”.

Pada hal ini validitas konvergen yang dipakai ialah *average variance extracted* (AVE) dan nilai *Outer loading* dengan menggunakan pogram smart PLS 3.0 dengan ketetapan nilai EVE minimal harus 0,5 dengan nilai outer loading minimal yaitu 0,7. Berdasarkan hasil penelitian ini uji validitas konvergen dikatakan valid dengan nilai diatas0,7.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian uji reliabilitas menggunakan dua teknik menguji data yaitu *Cronbach alpha* dan *Composite reability*. Menurut Solihin dan Ratmono (2013:92) “Suatu instrument penelitian dapat dikatakan *reliable* apabila nilai

Cronbach alpha lebih tinggi dari 0,70". Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil nilai yang diperoleh diatas 0,7

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012:105) "Kegiatan dimana memiliki tujuan untuk mengetahui sebuah hubungan mengenai variabel independent merupakan definisi Pengujian multikolinieritas". Dengan melihat sebuah nilai *collinearity statistics* (VIF) terhadap nilai VIF internal maka hasil multikolinieritas dapat terlihat apabila nilai $VIF \leq 0,5$ Apabila tidak sesuai dengan asumsi klasik multikolinieritas maka variabel independent memiliki pengaruh satu sama lain dengan atau $VIF > 0,5$. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $VIF \leq 5,00$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran pada asumsi klasik Multikolinieritas.

Uji Normalitas

"Tujuan untuk mengetahui bahwa setiap variabel terdistribusi dengan normal atau tidak merupakan tujuan pengujian normalitas" (Ghozali 2012:160). Aplikasi smart PLS versi 3.0 digunakan untuk menganalisa nilai excess kurtosis atau skewness dengan nilai rentang yang dipakai -2,58 hingga 2,58. Hasil pada penelitian ini dapat dikatakan data terdistribusi secara normal karena nilai *Excess* atau *Sweknes* berada di - 2,58 hingga 2,58.

Uji goodness of fit (GOF)

Ghozali (2013:98) mengemukakan bahwa "Uji *goodness of fit* memiliki tujuan untuk mengetahui nilai indeks suatu hasil

sampel dengan tujuan mengetahui pengaruh kelayakan model". Aplikasi yang dipakai dalam hal ini adalah smart PLS 3.0 dengan tiga ukuran *fit* model yaitu, SRMR (*Standartizeid root mean square residual*) $\leq 0,90$, Chi-square diharapkan kecil, NFI (*Normed fit indeks*) $> 0,5$ atau mendekati angka 1. Nilai *cut off* pada *chi-square* adalah diharapkan kecil yaitu sebesar 616,695 yang kemudian dalam nilai *fit* model *chi-square* juga diaktakan baik. Selain itu nilai NFI adalah $0,576 > 0,5$ (mendekati angka 1) yang dapat diartikan *fit* model NFI baik.

Uji koefisien determinasi

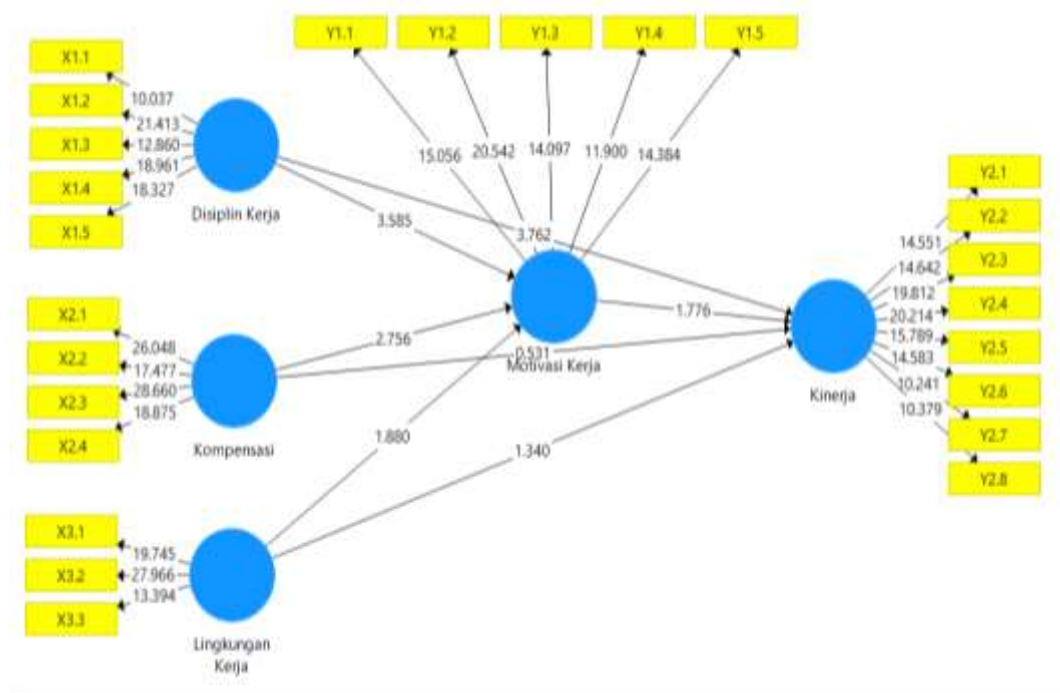
Uji koefisien determinasi (R^2) Ghozali (2018:97) berpendapat "Suatu analisis yang bertujuan untuk mengukur sebuah persamaan sturuktural dengan cara melihat nilai R -square ialah definisi uji koefisien". dalam penelitian ini untuk melihat seberapa besar pengaruh nilai R square dalam pengaruhnya terhadap variabel dependent maka dilakukan uji koefisien determinasi. Berikut merupakan hasil dampak yang dimiliki dari sebuah variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan aplikasi Smart pls 3.0 yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel Disiplin kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Motivsi kerja (Y_1) sebesar 0,786 (78,6%), dan sisanya 21,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam hasil uji ini.
- b. Variabel Disiplin kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,806 (80,6%), dan sisanya 19,4% dipengaruhi

variabel lain yang tidak terdapat dalam hasil uji ini.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan *Smart PLS 3.0*. selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:



Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,399), Nilai T-Statistic yaitu 3,728 (>1,964) dan nilai P value yaitu sebesar 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**, maka jika Disiplin Kerja meningkat maka Motivasi Kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya. Hal ini berarti dengan adanya kedisiplinan yang tinggi seorang ASN akan menunjukkan hasil atau output yang bagus dan sesuai dengan apa yang diinginkan suatu organisasi

dan akan berdampak terhadap sebuah motivasi kerja ASN . Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Purnamasari (2019).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,529), Nilai T-Statistic yaitu 3,852 (>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 ke2diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Kompensasi meningkat maka Motivasi Kerja juga meningkat, begitupun sebaliknya. Hal ini terjadi karena jika sebuah

karyawan mendapatkan sebuah kompensasi maka mereka akan senang terhadap apa yang sudah mereka kerjakan selama bekerja, hal tersebut membuat motivasi kinerja yang ada didalam dirinya terus bertambah yang hal ini sangat baik dampaknya bagi sebuah instansi dan juga buat seorang ASN. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pangestu (2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,316), Nilai T-Statistic yaitu 2,674 ($>1,964$) dan nilai P value yaitu sebesar **0,008** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja (Y_1), berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 3 diterima**. Lingkungan sangatlah penting bagi organisasi mengingat hal ini merupakan salah satu faktor yang nantinya akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja yang dimiliki oleh setiap ASN dalam bekerja dan merupakan poin penting dalam meningkatkan Kinerja ASN. Lingkungan Kerja yang aman 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 Motivasi Kerja dari ASN akan sangat baik sesuai target pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Matualoga (2024).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sample yaitu Negatif (-0,049), Nilai T-Statistic yaitu 0,533 ($<1,964$) dan nilai P value yaitu sebesar **0,595** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka meningkatnya Disiplin Kerja tidak mempengaruhi tingkat Kinerja ASN, besarnya Disiplin Kerja yang diberikan pemerintah atau organisasi tidak mampu mendorong ASN agar meningkatkan tanggungjawab pada pekerjaannya dan dalam penyelesaian tugas-tugas di kantor. hal ini disebabkan oleh banyak faktor yang berkaitan dengan setiap sifat pribadi masing masing ASN. Temuan penelitian ini menolak hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afrilia (2023).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,261), Nilai T-Statistic yaitu 1,837 ($<1,964$) dan nilai P value yaitu sebesar **0,067** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan Kompensasi tidak akan berpengaruh terhadap Kinerja, begitupun sebaliknya. Hal ini bisa terjadi karena mengingat setiap individu memiliki standar yang berbeda terkait besarnya kompensasi

yang mereka harapkan dari apa yang mereka kerjakan. Temuan penelitian ini menolak penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heriyanto (2020).

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,176), Nilai T-Statistic yaitu 1,400 (<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,162** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**. Lingkungan kerja yang buruk di rumah sakit dapat berdampak negatif pada Kinerja ASN. Tempat yang aman juga kondisi tempat kerja yang tidak memadai seperti pencahayaan yang buruk, suhu yang tidak nyaman, ventilasi yang kurang, dan tingkat kebisingan yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan konsentrasi, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas Kinerja ASN. Selain itu juga orang yang ada dalam lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja ASN. Hasil penelitian ini menolak dari hasil penelitian terdahulu oleh Arrasyd (2023).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,293), Nilai T-Statistic yaitu 1,740 (<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,083** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (Y_1) Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak**. Motivasi Kerja tidak selalu secara langsung mempengaruhi kinerja ASN. Lingkungan Kerja yang buruk, tekanan kerja yang berlebihan, atau kurangnya dukungan manajemen dapat menghambat kinerja meskipun motivasi tinggi. Selain itu, sifat pekerjaan yang monoton mungkin tidak memberikan banyak kesempatan bagi ASN untuk menunjukkan kinerja tinggi. Kinerja juga dipengaruhi oleh karakteristik individu seperti kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Hasil penelitian ini menerima hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maharani *dkk* (2023).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,117), Nilai T-Statistic yaitu 1,812 (<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,070** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**. Dalam hal ini ASN akan berusaha disiplin semaksimal mungkin agar terciptanya kedisiplinan yang baik yang sesuai dengan SOP pekerjaan. 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 motivasi kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam

memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnamasari (2019) dan Maharani (2023)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,092), Nilai T-Statistic yaitu 1,752 (<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar 0,116 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**. Pemberian Kompensasi pada ASN sangatlah penting bagi kelangsungan organisasi dan bisa membuat sebuah motivasi kerja karyawan meningkat, tetapi dalam konteks ini mungkin setiap karyawan memiliki standart kompensasi yang berbeda yang akhirnya tidak dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi kerjanya. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pangestu (2023) dan Maharani (2023)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,076), Nilai T-Statistic yaitu 0,912 (<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,362** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja dengan demikian **Hipotesis ke 10 ditolak**. Dalam

lingkungan kerja yang optimal, ASN tanpa keterampilan yang memadai tidak akan mencapai Kinerja yang diharapkan. Kinerja sering kali didorong oleh insentif eksternal seperti kompensasi, promosi, dan pengakuan, yang bisa lebih berpengaruh daripada Motivasi Kerja yang berasal dari lingkungan kerja. Faktor pribadi seperti etos kerja individu, tujuan karier, dan kondisi kehidupan pribadi memainkan peran penting dalam menentukan Kinerja. Seorang ASN yang sangat termotivasi secara intrinsik mungkin tetap berkinerja baik meskipun lingkungan kerjanya kurang mendukung. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Matuolaga (2024) dan Maharani (2023).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan analisis serta pembahasan yang telah dijabarkan pada penelitian diatas, maka dapat di ambil kesimpulan 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. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (H_3 diterima);
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (H_4 ditolak)
5. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap terhadap Kinerja ASN (H_5 ditolak)

6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (H_6 ditolak)
7. Motivasi Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (H_7 ditolak)
8. Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja (H_8 ditolak);
9. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja (H_9 ditolak);
10. Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja (H_{10} ditolak);

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka dapat dinyatakan beberapa saran bahan pertimbangan untuk penelitian – penelitian selanjutnya. Saran – saran tersebut sebagai berikut:

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai landasan bagi pembuatan kurikulum MSDM, yang nantinya dapat memperluas pemahaman akademis tentang pentingnya sebuah disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja ASN.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian bagi peneliti lain nantinya dapat dijadikan bahan referensi masukan pengembangan lebih lanjut terkait disiplin kerja,

kompensasi, lingkungan kerja dan Kinerja ASN.

Bagi Manajemen RSUD Besuki

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen RSUD Besuki terkait beberapa pentingnya menerapkan sebuah disiplin kerja dan lingkungan kerja yang nyaman guna meningkatkan sebuah kinerja Asn pada RSUD Besuki.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W dan Jogiyanto. 2017. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Afrilia, M. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan*. *Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Volume 1 (01)
<https://doi.org/10.30596/jmhs.v1i1.12>
- Arrasyd, M, T. Karnadi dan Minullah. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Jangkar dan Desa Palangan Kabupaten Situbondo*. *Jurnal Mahasiswa Entreprenuer (JME)*. Volume 2(10): 2325-2340
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3658>
- Ansory dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Badan Kepegawaian Negara. 2023. *Buku Statistik Aparatur Sipil*

- Negara Semester 1*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Fahlezzi, U, T. Arief, Y, M. dan Minullah. 2023. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Bondowoso Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entreprenuer (JME)*. Volume 2(06): 1131
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i6.3539>
- Ghozali, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hardani, Andriani, Ustiawaty dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Heriyanto, A.Y.B. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoraya Internasional. *Jurnal. Manajemen. Fakultas Bisnis. Universitas*. Volume 12 (01)
<https://doi.org/10.29264/jmmn.v12i1.7153>
- Iba, Wardhana. 2023. *Metode Penelitian*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Khaeruman, Marnisah dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. Rizky.
- Purnamasari, W. Eksasari, R dan Madjid, I. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Motivasi dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi. *Jurnal Ekonomi dan bisnis*. Volume 2 (1)
<https://doi.org/10.51804/ecom12.v2i1.387>
- Pangestu, W. dan Masnan, R, I . 2023. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maxiar Indosurya Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Volume 2 (1)
<https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.2544>
- Maharani, Supriatin, Puspitawati. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal. Manajemen*. Volume : 14 (01)
<https://doi.org/10.52659/medikonis.v14i1.79>
- Matualaga, C. Ruru, J dan Palar, N, R. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal. Administrasi*. Volume : 10 (02)
<https://doi.org/10.35797/jap.v10i2.54935>
- Masram dan Mu'ah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: CV. Zifatama Jawara Publisher.
- Nazir, M. 2022. *Metode Penelitian*. Bogor: PT.ASI.
- Riyanti, L. Ediyanto. dan Tulhusnah, L. 2023. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entreprenuer (JME)*. Volume 2 (10): 2169
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3637>
- Sinambela, S. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Gratindo Persada..

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeth.
- Supranto, J. 2018. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga
- Tojiri, Putra, Faliza. 2023. *Dasar Metodologi Penelitian "Teori, Desain, dan Analisis Data"*. Padang: Takaza Innovatix Labs.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.