

**Ranah Research****Journal of Multidisciplinary Research and Development**

082170743613

ranahresearch@gmail.com

<https://jurnal.ranahresearch.com>

E-ISSN: 2655-0865

DOI: <https://doi.org/10.38035/rj.v7i6><https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Strategi Penguatan Kinerja Karyawan: Dampak Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Sebagai Mediator

Annas Al-Faqih¹, Nuraeni².¹Universitas Muhammadiyah Jakarta, Annas46@gmail.com²Universitas Muhammadiyah Jakarta, Nur.aini@umj.ac.idCorresponding Author: annas46@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of compensation and motivation on employee performance with work discipline as a mediating variable at PT Sustraco Adikreasi. The research employed a quantitative approach using a census method involving 40 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 20 with multiple linear regression and Sobel test. The results showed that: (1) compensation does not have a significant effect on employee performance, (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance, (3) compensation has a positive and significant effect on work discipline, (4) motivation has a positive and significant effect on work discipline, (5) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, (6) work discipline significantly mediates the effect of compensation on employee performance, but (7) work discipline does not significantly mediate the effect of motivation on employee performance. These findings highlight the crucial role of work discipline as a mediator in the relationship between compensation and performance, but not in the relationship between motivation and performance.*

Keywords: *Compensation, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada PT Sustraco Adikreasi. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sensus terhadap 40 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 20 dengan uji regresi linear berganda dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (4) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (5) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) disiplin kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun (7) disiplin kerja tidak secara signifikan memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran disiplin kerja sebagai mediator pengaruh kompensasi terhadap kinerja, namun tidak berlaku untuk motivasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu atau kelompok yang menjadi bagian dari suatu organisasi dan berperan penting dalam menjalankan kegiatan operasional maupun strategis. SDM mencakup semua tenaga kerja yang memberikan kontribusi melalui kemampuan fisik, pengetahuan, keterampilan, serta kreativitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen SDM bertujuan untuk mengelola karyawan secara efektif, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi. Peran SDM sangat krusial karena kualitas dan kinerja karyawan akan sangat memengaruhi produktivitas dan keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, karena kemajuan perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan sumber daya lainnya.

Sementara itu, menurut Fransisca Feby & Musadad (2021), pengelolaan SDM tidak terlepas dari karyawan yang ada pada perusahaan yang nantinya diharapkan dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang mempunyai peran strategis dalam organisasi perusahaan. Karyawan dapat bertindak sebagai perencana, pengawas, serta pengendali aktivitas pada perusahaan.

Sedangkan menurut (Ichsan, 2024) Kinerja Karyawan merupakan seberapa baik seorang karyawan dapat melakukan tugas/pekerjaan yang diberikan dan bagaimana seorang karyawan berperilaku di tempat kerja. Dalam tingkat tugas, efisiensi kerja, kualitas dan efektivitas dijabarkan sebagai perilaku. Untuk mengetahui seberapa jauh dan baik kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, menetapkan penilaian kinerja karyawan sangatlah penting. Menetapkan penilaian kinerja karyawan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan karena organisasi di perusahaan dapat mengetahui hasil dari penilaian kinerja dari masing-masing karyawan sehingga karyawan dengan hasil yang kurang memuaskan akan diberikan pelatihan dan pengembangan serta diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur khususnya dalam hal ini penetapan penilaian kinerja karyawan sehingga akan mempengaruhi juga kinerja individu, kinerja tim dan kinerja perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja secara keseluruhan. Menurut (Fransisca Feby & Musadad, 2021) Kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang untuk mau dan mampu mengendalikan diri dan memahami aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati. Sedangkan Menurut (Pandi Afandi, 2018) disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para manajer untuk mengubah perilaku dan dijadikan sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan dan norma-norma perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi, kinerja, dan jasa yang telah diberikan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif, maupun fasilitas lainnya. Tujuan kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Menurut (Herawati et al., 2021) menyatakan bahwa Kompensasi dalam bisnis sendiri berkaitan dengan penghargaan terhadap karyawan karena telah mendukung perkembangan bisnis secara menyeluruh. Saat ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial karyawan dimata masyarakat. Padahal pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh

terhadap kinerjanya. Sebuah perusahaan pada dasarnya memberikan reward kepada karyawannya baik karyawan tetap maupun kontrak yang merupakan sebuah kompensasi dan juga beberapa tunjangan hasil kerja yang telah dicapai dari tujuan kerja mereka. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian hasil kerja (performance) karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi atau reward sebagai sumber nafkah bagi karyawan.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan atau semangat dari dalam diri seseorang, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, yang menggerakkan individu untuk bertindak, bekerja, dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kerja, motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Menurut (Akbar Abbas, 2023) menyatakan bahwa Motivasi dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang berasal dari unsur psikologis seseorang dimana kemudian dorongan psikologis ini akan mengarahkan, dan menetapkan tindakan seseorang terhadap apa yang menjadi tujuannya. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk berupaya tinggi pada apa yang menjadi tujuannya, baik tujuan tersebut merupakan tujuannya sendiri ataupun tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut (Mulyeni et al., 2023) menyatakan bahwa Adanya motivasi dari organisasi dalam arti memberi motif atau dorongan kepada para pegawai. Pemberian motif merupakan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan Bersama.

Dengan mempertimbangkan semua faktor di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Strategi Penguatan Kinerja Karyawan: Dampak Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Sebagai Mediator Pada PT Sustraco Adikreasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi ?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi ?
4. Apakah Disiplin Kerja Memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi ?
5. Apakah Disiplin Kerja Memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Memediasi hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi?

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Memediasi hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi?

METODE

Menurut (Sugiyono, 2019:111) mengatakan bahwa desain penelitian adalah teknik yang dapat digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif eksperimen. Metode penelitian eksperimen adalah metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh treatment tertentu (perlakuan) dalam kondisi yang terkontrol (laboratorium).

Pada penelitian ini menggunakan sifat penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019:65) penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang mencari keterkaitan antara dua atau lebih variabel untuk memahami bagaimana satu variabel mempengaruhi atau berkaitan dengan variabel lain. Dimana penulis mencoba mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, adapun variabel dalam peneliti ini adalah pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (Z) merupakan variabel Mediasi, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik penelitian Non Propability Sampling dan metode yang digunakan adalah Sampling Jenuh yaitu sampel yang dimana semua anggota populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan PT. Sustraco Adikreasi yang berjumlah 40 karyawan. “Menurut Sugiyono (2010, hal 217) apabila populasi kurang dari 100, maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut dengan penelitian populasi atau sampel jenuh”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu tepat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner diajukan pada 40 responden, dimana seluruh item pernyataan dikategorikan valid dengan syarat r hitung atau nilai pada kolom Corrected Item Total Correlation lebih besar daripada r tabel product moment, Dalam hal ini r tabel ditetapkan sebesar 0,312. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Instrument	r hitung	r table	Keterangan
1	0,403	0,312	Valid
2	0,348	0,312	Valid
3	0,360	0,312	Valid
4	0,560	0,312	Valid
5	0,361	0,312	Valid
6	0,358	0,312	Valid
7	0,360	0,312	Valid
8	0,450	0,312	Valid
9	0,413	0,312	Valid
10	0,401	0,312	Valid
11	0,478	0,312	Valid
12	0,415	0,312	Valid
13	0,365	0,312	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Instrument	r hitung	r table	Keterangan
1	0,394	0,312	Valid
2	0,376	0,312	Valid
3	0,501	0,312	Valid
4	0,407	0,312	Valid
5	0,419	0,312	Valid
6	0,451	0,312	Valid
7	0,514	0,312	Valid
8	0,365	0,312	Valid
9	0,583	0,312	Valid
10	0,390	0,312	Valid
11	0,351	0,312	Valid
12	0,323	0,312	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,383	0,312	Valid
2	0,539	0,312	Valid
3	0,371	0,312	Valid
4	0,486	0,312	Valid
5	0,390	0,312	Valid
6	0,417	0,312	Valid
7	0,578	0,312	Valid
8	0,323	0,312	Valid
9	0,381	0,312	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi

Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,369	0,312	Valid
2	0,359	0,312	Valid
3	0,503	0,312	Valid
4	0,394	0,312	Valid
5	0,403	0,312	Valid
6	0,442	0,312	Valid
7	0,363	0,312	Valid
8	0,485	0,312	Valid
9	0,364	0,312	Valid
10	0,446	0,312	Valid

Jika dilihat dari Tabel 1, 2, 3 dan 4 r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,312) maka disetiap pertanyaan uji validitas Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi dinyatakan signifikan atau valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan relevan.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrument ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut: Jika nilai Alpha > 0.600 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika Alpha > 0.600 ini mengsuggestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau ada pula jika Alpha < 0.600 maka reliabilitas rendah. Jika Alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliable. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

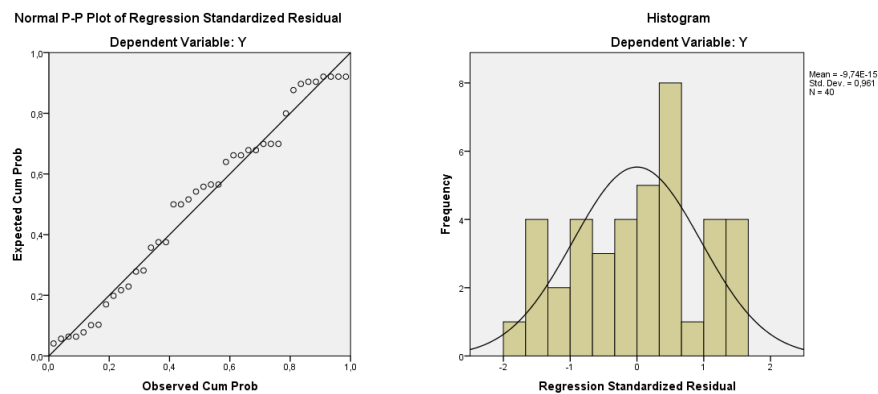
Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
X1	0,692	0,600	Reliabel
X2	0,673	0,600	Reliabel
Y	0,603	0,600	Reliabel
Z	0,663	0,600	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5 diatas memperlihatkan Cronbach's Alpha masing-masing bernilai 0,692 (X1), 0,673 (X2), 0,603 (Y), dan 0,663 (Z). Hal ini menunjukan bahwa nilai Cronch's Alpha lebih besar dari 0,600 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan Kompensasi, Motivasi, Kinerja karyawan, dan Disiplin kerja dinyatakan baik dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas Data yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya berdistribusi normal, sementara itu PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Disajikan normal P-plot dan Grafik Histogram yang dapat dilihat pada gambar diatas bahwa titik-titik sebaran data mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, yang merupakan salah satu syarat dalam analisis regresi linier. Normalitas residual ini penting untuk memastikan bahwa estimasi parameter regresi bersifat valid dan dapat dipercaya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel. Model regresi yang dinyatakan terbebas dari kasus multikolinieritas jika nilai VIF masing-masing variabel < 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,348	1,821		1,289	,205		
X1	-,265	,107	-,214	-2,467	,019	,131	7,661
X2	,462	,080	,428	5,742	,000	,178	5,628
Z	,852	,082	,789	10,402	,000	,171	5,833

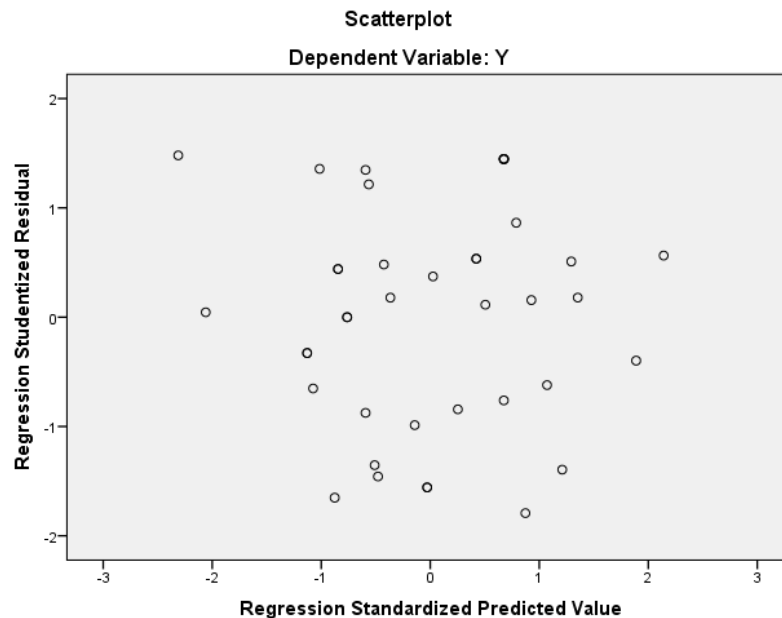
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukan bahwa nilai VIF (variance inflation factor) sebesar 7,661 lalu 5,628 dan 5,833 berada kurang dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,131 lalu 0,178 dan 0,171 berada diatas 0,10 di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukan bahwa, tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent. Sehingga model regresi pada

penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolineaita dan telah memenuhi prasyarat model regresi yang baik.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode visualisasi grafik Scatter Plot. Melalui grafik tersebut, peneliti dapat mengamati apakah terdapat pola tertentu antara nilai residual standar (SRESID) dan nilai prediksi terstandarisasi (ZPRED). Berikut adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan pada data penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Regression Standardized Residual). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Artinya, varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga asumsi klasik mengenai homoskedastisitas telah terpenuhi. Dengan demikian, hasil analisis regresi dapat dianggap valid dan dapat dipercaya.

Metode Analisis Data

a. Uji Regresi Linier Berganda

Dengan menerapkan regresi linear berganda, penelitian berupaya mengungkapkan sejauh mana kedua variabel bebas tersebut mampu menjelaskan variasi dan perubahan dalam kinerja pegawai secara menyeluruh, pendekatan ini memberikan pemahaman yang komprehensif terkait hubungan kausal antar variabel.

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,348	1,821		1,289
	Kompensasi	-,265	,107	-,214	,019
	Motivasi	,462	,080	,428	,000
	Disiplin_Kerja	,852	,082	,789	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karawan

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) a = konstanta sebesar 2,348 menyatakan bahwa jika variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (Z) dianggap tidak ada ($X_1 = 0$, $X_2 = 0$ dan $Z = 0$), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,348.
- 2) $\beta_1 = -0,265$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel Kompensasi (X_1) yang bernilai negatif, artinya terdapat hubungan berlawanan arah. Jika Kompensasi meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar - 0,265, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,019 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan secara statistik.
- 3) $\beta_2 = 0,462$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (X_2) yang bernilai positif, artinya terdapat hubungan searah. Jika Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan justru meningkat sebesar 0,462, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan secara statistik.
- 4) $\beta_3 = 0,852$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (Z) yang bernilai positif, artinya terdapat hubungan searah. Jika Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan justru meningkat sebesar 0,852, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan secara statistik.

b. Analisis Koefisien Determinasi R^2

Koefisien Determinasi berguna mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Table 8. Analisis Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,982 ^a	,964	,962	,46470

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,964 atau 96,4%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kemampuan variasi variabel independen, yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (Z), dapat menjelaskan sebesar 96,4% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun sisanya sebesar 3,6% ($100\% - 96,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan faktor lainnya.

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik

Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing-masing variabel bebas, selain itu uji parsial (Uji t) dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individu apakah berpengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,348	1,821		1,289	,205
	Kompensasi	-,265	,107	-,214	-2,467	,019
	Motivasi	,462	,080	,428	5,742	,000
	Disiplin_Kerja	,852	,082	,789	10,402	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Di olah dengan SPSS 20

- 1) Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diketahui nilai t hitung sebesar -2,467, di mana nilai tersebut lebih kecil dari t tabel ($df = 39$, $\alpha = 0,05$) yaitu 1,674 atau $-2,467 < 1,674$. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,019, di mana lebih besar dari 0,05 atau $0,019 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 5,742, di mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel ($df = 39$, $\alpha = 0,05$) yaitu 1,674 atau $5,742 > 1,674$. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,000, di mana lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 10,402, di mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel ($df = 39$, $\alpha = 0,05$) yaitu 1,674 atau $10,402 > 1,674$. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,000, di mana lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya untuk mengetahui pengaruh variable independent secara simultan atau serentak terhadap variable dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Table 10. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211,201	3	70,400	326,003	,000 ^b
	Residual	7,774	36	,216		
	Total	218,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 326,003, di mana nilai F hitung tersebut lebih besar dari F tabel ($df_1 = 2$, $df_2 = 37$, $\alpha = 0,05$) yaitu sekitar 3,25, atau $326,003 > 3,25$. Selain itu, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi, motivasi kerja, Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Jalur

a. Uji Jalur 1

Uji jalur untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas thitung dengan probabilitas 0,05, apabila nilai probabilitas t hitung $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Sedangkan pengujian dengan membandingkan nilai thitung

dengan t tabel, apabila nilai t hitung > t tabel untuk nilai positif dan - t hitung < - t tabel untuk nilai negatif maka hipotesis diterima. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 11. Hasil Uji Koefisien Jalur 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.729	3.124		.3755
	KOMPENSASI	.371	.174	.300	.040
	MOTIVASI	.698	.152	.647	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan output regresi pada tabel Coefficients, diperoleh nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat disiplin kerja (Z) sebagai berikut:

- Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,367. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.002, yang juga lebih kecil dari 0.05, dengan nilai koefisien beta sebesar -0,337. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- Variabel kinerja karyawan juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, dan nilai koefisien beta sebesar 0,951, yang berarti bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, seluruh variabel bebas dalam model ini terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

Table 12. Hasil Uji Jalur 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.858	.850	.91741

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,858. Artinya, 85,8% variasi dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 14,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

b. Uji jalur 2

Uji jalur untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Disiplin Kerja dan pengaruh Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas thitung dengan probabilitas 0,05, apabila nilai probabilitas t hitung < 0,05 maka hipotesis diterima. Sedangkan pengujian dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila nilai t hitung > t tabel untuk nilai positif dan - t hitung < - t tabel untuk nilai negatif maka hipotesis diterima. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 13. Hasil Uji Jalur Koefisien Model 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.680	1.890		.721
	KOMPENSASI	.419	.095	.367	.000
	MOTIVASI	-.337	.098	-.337	.002
	KINERJA KARYAWAN	.880	.085	.951	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Berdasarkan output regresi pada tabel Coefficients, diperoleh nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat disiplin kerja (Z) sebagai berikut:

- a) Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,367. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- b) Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.002, yang juga lebih kecil dari 0.05, dengan nilai koefisien beta sebesar -0,337. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- c) Variabel kinerja karyawan (Y) juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, dan nilai koefisien beta sebesar 0,951, yang berarti bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, seluruh variabel bebas dalam model ini terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Z).

Tabel 14. Hasil Uji Jalur 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.954	.47226

a. Predictors: (Constant), KINERJA KARYAWAN, KOMPENSASI, MOTIVASI

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,957. Artinya, 95,7% variasi dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 4,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Sobel

Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja (Z) benar-benar memediasi hubungan antara variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dilakukan uji Sobel. Uji ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung (indirect effect) melalui variabel mediasi. Perhitungan uji Sobel didasarkan pada koefisien jalur dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Z, serta dari Z terhadap Y, yang hasilnya akan dijelaskan pada bagian berikut:

Table 15. Hasil Uji Sobel

Jalur Mediasi	Koefisien a	Koefisien b	Std. Error a (Sa)	Std. Error b (Sb)	Test Statistic (Z)	P-Value	Kesimpulan Mediasi
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.746	0.852	0.177	0.082	3.905	0.000	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.278	0.852	0.155	0.082	1.767	0.077	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil uji sobel test menggunakan Calculation For The Sobel Test dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja: Berdasarkan hasil uji Sobel, nilai Test Statistic (Z) adalah 3.905 dengan P-Value 0.000. Karena P-Value $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (Z) secara signifikan memediasi hubungan antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini mengindikasikan bahwa Kompensasi yang baik akan meningkatkan Disiplin Kerja karyawan, dan selanjutnya Disiplin Kerja tersebut akan berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Disiplin Kerja memiliki peran penting sebagai jalur perantara pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Pengaruh Tidak Langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja: Berdasarkan hasil uji Sobel, nilai Test Statistic (Z) adalah 1.767 dengan P-Value 0.077. Karena P-Value $0.077 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (Z) tidak secara signifikan memediasi hubungan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan cenderung tidak melewati Disiplin Kerja sebagai jalur mediasi. Efek Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

mungkin lebih bersifat langsung atau melalui variabel mediasi lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Table 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,982 ^a	,964	,962	,46470

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,964 atau 96,4%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kemampuan variasi variabel independen, yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (Z), dapat menjelaskan sebesar 96,4% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun sisanya sebesar 3,6% ($100\% - 96,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan faktor lainnya.

KESIMPULAN

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap organisasi memiliki perbedaan faktor yang lebih unggul dan dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti misalnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan maka bisa diambil kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sustraco Adikreasi. Artinya, semakin baik Kompensasi yang dilakukan perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Pemberian kompensasi membantu karyawan bekerja lebih efektif dan profesional.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi penting, dalam konteks penelitian ini, dorongan kerja karyawan tidak secara langsung memengaruhi pencapaian kinerja mereka secara nyata.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan profesional. Berdasarkan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai penghubung penting yang mendorong karyawan mencapai kinerja optimal. Karyawan yang disiplin akan lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas, mematuhi target, serta menjaga produktivitas kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kualitas dan efektivitas kinerja yang ditunjukkan.
4. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Secara simultan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi secara individu tidak signifikan, jika digabungkan dengan kompensasi, keduanya mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.
5. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap disiplin kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan menciptakan rasa keadilan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Di sisi lain, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk kedisiplinan, di mana karyawan yang termotivasi cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap aturan, waktu kerja, dan standar operasional perusahaan. Disiplin kerja yang baik merupakan salah satu indikator perilaku kerja yang positif, yang secara tidak langsung akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi dan motivasi yang dikelola dengan baik dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi, yang selanjutnya mendorong pencapaian kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

REFERENSI

- Adhari I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Qiara Media.
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Andriani, A., & Riyan Mirdan Faris. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi (SENAKOTA)*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Andryane, Rahmayuni, Mukaffi, Z. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Kediri) Andryane , Rahmayuni , Mukaffi , Zaim * Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrah. *Jurnal sosial humaniora*, 5, 216–225.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Arifin, Magito, Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Aswaruddin. (2023). Kompensasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64. <https://doi.org/XX.XXXXX/JPPi>
- Bangun W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Dori Mittra Candana, Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 2(1), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. CV. Alfabeta.
- Febriani, L., & Setia, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 194. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1449>
- Fransisca Feby, A., & Musadad, A. (2021). YUME : Journal of Management Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Karawang. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 208–217.
- Garry Dessler. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan EvIEWS 10 (2 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara.

- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Ichsan, A. F. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Nurcahya Intan Jakarta. 4(1), 30–41.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Lestari, A., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pt Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 6(1), 202–213.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulina, S. N., & Djastuti, I. (2024). Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Pura Unit Engineering). *Diponegoro Journal of Management*, 13(1), 1–10.
- Mulyeni, S., Herlina, & Aqil, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB)*, 1(1), 1–10.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurain Bagu, Asi, L. L., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT . Agro Artha Surya Boalemo. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 219–229.
- Oktaviandika Rezki Putra, Salfadri, & Dina Adawiyah. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada the Axana Hotel Padang. *Jurnal matua*, 5(2), 76–89.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. zanafa.
- Prakosa, B., Adi, R., Dinas, P., & Kota, P. (2024). Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di UPT Rumah Susun Kota Magelang). 2(4), 678–690.
- Pratama, R., & Nurbudiawati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. <https://journal.um-surabaya.ac.id/improvement/article/view/22378%0Ahttps://journal.um-surabaya.ac.id/improvement/article/download/22378/7541>
- Putra, I. A., & Paryanti, A. B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 1–12.
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 12(04), 1086–1100.
- Rukoh, H. Y., Prayekti, & Kirana, K. C. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Rosalyne Contractor, Furniture, Wallpaper. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (mankeu)*, 13(03), 724–732.
- Sinambela. (2016). *Teori Pengukuran dan Implikasi kinerja pegawai*. In Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.

- Sugiyono. (2019a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2017). Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian. Pustaka Baru Press.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Pada Pt Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 13 ed., Vol. Jilid 1 dan 2). PT Erlangga.
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dharma Pacific Engineering. 6(1), 69–80.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Veithzal Rivai Zainal. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Rajawali Pers.
- Wahyuni, P., Sumarni, S., & Setiawan, W. J. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Honor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.
- Wibowo. (2015). No Title Perilaku Dalam Organisasi Edisi 2. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Rajagrafindo Persada.
- Wisda Zulaeha Suwardi. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Maha Mega Makassar. 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>