PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA BKPSDM KOTA MEDAN

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajeman (S.M.)
Program Studi Manajeman

Oleh :

Nama	**: Adinda Mustika Zahara**
NPM	**: 2105160107**
Konsentrasi	**: Manajeman Sumber Daya Manusia**

FAKULITAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2025

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 12 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama	**: ADINDA MUSTIKA ZAHARA**
NPM	**: 2105160107**
Program Studi	**: MANAJEMEN**
Konsentrasi	**: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi	**: PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA BKPSDM KOTA MEDAN**
Dinyatakan	**: (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara***

Tim Penguji

Penguji I

Assoc. Prof. Ir. SATRIA TIRTAYASA., M.M., Ph.D

Penguji II

AGUS SANI, S.E., M.Sc

Pembimbing

Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. RADIMAN, SE., M.Si.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	**ADINDA MUSTIKA ZAHARA**
N.P.M	:	**2105160107**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BKPSDM KOTA MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, September 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Adinda Mustika Zahara
NPM : 2105160107
Dosen Pembimbing : Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada BKPSDM Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penulisan berpedoman pada Panduan Penulisan Tugas Akhir FEB. UMSU dan PUEBI Serta penulisan tabel akademik sesuai kaidah PUEBI. Perbaiki dan sempurnakan Halaman judul, Kata pengantar, Abstrak, Halaman daftar isi,	10/08-25	
Bab 2	Perbaiki dan sempurnakan Kerangka Konseptual	28/08-25	
Bab 3	Perbaiki dan sempurnakan Definisi Operasional penelitian Indikator yang digunakan harus sesuai menurut pendapat ahlinya. Nomor item pernyataan sebaiknya dipisah Indikator		
Bab 4	Isi tabel diperbaiki, sesuai dengan tabel "10". Dalam pembahasan harus ada hasil/temuan penelitian, pendapat peneliti	3/09-25	
Bab 5	yang didukung oleh pendapat ahli pada setiap penelitian terdahulu, kemudian cara yang dilakukan oleh peneliti - Kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah & Hipotesis.		
Daftar Pustaka	Gunakan Mendeley	8/09-25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc disidangkan 8/09-2025		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, September 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	: Adinda Mustika Zahara
NPM	: 2105160107
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Judul	: Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variable Intervening Pada Bkpsdm Kota Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
   - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
   - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/ skripsi dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2025
Pembuat Pernyataan



Adinda Mustika Zahara

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA BKPSDM KOTA MEDAN

Oleh

Adinda Mustika Zahara

Email: adindamustika0202@gmail.com

Fenomena yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah rendahnya kinerja pegawai yang diindikasikan oleh semangat kerja dan disiplin kerja yang tidak optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan, dengan kompensasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 86 pegawai BKPSDM Kota Medan. Hasil analisis menunjukkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kompensasi berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan semangat kerja, disiplin kerja, dan kompensasi yang adil.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kompensasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MORALE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH COMPENSATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE BKPSDM OF MEDAN CITY

By
Adinda Mustika Zahara
Email: adindamustika0202@gmail.com

The background of this research is the low employee performance, indicated by suboptimal work morale and discipline. This study aims to analyze the influence of work morale and discipline on employee performance at the Medan City Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM), with compensation as an intervening variable. This study used a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 86 BKPSDM employees in Medan City. The analysis shows that work morale and work discipline have a significant positive influence on employee performance, and that reinforcement acts as a mediator, strengthening the relationship between work morale and discipline on employee performance. This research contributes to human resource development, particularly in improving employee performance through increased work morale, work discipline, and fair promotions.

Keywords: Work Morale, Work Discipline, Employee Performance, Compensation

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, Puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan dan kemudahan serta limpahan rahmat-NYA kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi Sebagai Variable Intervening Pada BKPSDM Kota Medan". ** Dan tidak lupa sholawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan kita semua, semoga dengan memperbanyak shalawat kita mendapatkan syafaatnya di yaumil akhir kelak, Amin ya Rabbal 'alamin.

Penulisan Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan dan penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan, pengetahuan dan masih minimnya pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis akan menerima kritik dan saran yang membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan Skripsi ini baik dosen pembimbing maupun pihak yang berpengalaman di bidang penulisan Skripsi ini untuk menyempurnakan Skripsi ini sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Penulis sangat merasa terbantu atas masukan dan bimbingan yang tak henti-hentinya dari pihak-pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada

saya. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih untuk yang teristimewah kepada bapak saya yang bernama Wagito dan ibu saya Enny Murtini, dan keluarga yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, semangat dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
3. Bapak Dr. H. Januri, SE., M.M.,M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
6. Bapak Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Tugas akhir yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini

Semoga AllAH SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat kekurangan, demi perbaikan selanjutnya saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Juni 2025
Penulis

Adinda Mustika Zahara
NPM. 2105160107

DAFTAR ISI

Halaman

BAB 1 PENDAHULUAN… 1
1.1 Latar Belakang … 1
1.2 Identifikasi Masalah.. 7
1.3 Batasan Masalah..... 7
1.4 Tujuan Penelitian…..... 8
1.6 Manfaat Penelitian…..... 9
BAB 2 LANDASAN TEORI… 11
2.1 Landasan Teori… 11
2.1.1 Kinerja Pegawai… 11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja… 11
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan…..... 12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai… 13
2.1.1.4 Tujuan Kinerja Pegawai…..... 14
2.1.1.5 Manfaat Kinerja Pegawai…..... 15
2.1.2 Kompensasi.. 15
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi…..... 15
2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi.. 16
2.1.2.3 Indikator Kompensasi…..... 17
2.1.2.4 Tujuan Kompensasi …..... 18
2.1.2.5 Manfaat Kompensasi … 18
2.1.3 Semangat Kerja… 20
2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja…..... 20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Semangat Kerja …..... 20
2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja… 21
2.1.1.4 Dampak Semangat Kerja… 21
2.1.4 Disiplin Kerja… 21
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja …..... 21
2.1.4.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja … 23
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja…..... 26
2.1.4.4 Manfaat Disiplin Kerja… 27

2.2 Kerangka Konseptual 26
2.2.1 Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kompensasi..... 26
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi …..... 28
2.2.3 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai…..... 28
2.2.4 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai …..... 29
2.2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja pegawai …..... 30
2.2.6 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi…..... 30
2.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui kompensasi 31
2.3 Hipotesis …..... 32
BAB III METODE PENELITIAN… 34
3.1 Pendekatan Penelitian…..... 34
3.2 Tempat da Waktu Penelitian … 36
3.3 Teknik Pengambilan Sampel… 37
DAFTAR PUSTAKA…..... 52

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan bisnis,organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga dapat mebentuk satu kesatuan dengan menghasilkan sumber daya yang berkualitas

Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dan organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang dinginkan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberhasilan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya yang baik bagi individu serta dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan (Syafrina 2017)

Maka di era globalisasi saat ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk dapat memiliki daya saing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing sehingga dapat bertahan dan terus berkembang. Keberhasilan suatu perusahan sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawan. Dengan adanya pegawai yang kompeten maka dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi instansi. (Atika 2019)

Kinerja pegawai juga dapat diukur melalui pencapaian target, kualitas kerja, dan kontribusi terhdap tujuan organisasi. (Aziz et.al., 2002). Menurut Mardiani dan Jaya (2021). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi,pemberian umpan balik yang konsruktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kinerja pegawai juga merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang

baik berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan daya saiang di perusahaan banayak penelitian yang menunjukan bahawa kinerja pegawai dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk semangat kerja dan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih optimal.

Faktor lainnya yang memepengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang baik dan sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaan yang di lakukanya kepada organisasi dapat menjadi dorongan bagi pegawai untuk senantiasa memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi. Dengan adanya kompensasi yang tepat dan sesuai, Pegawai akan merasa di hargai dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaanya dengan tepat waktu dan sesuai target (Setiawan, Eliza, and Kumala 2023)

Tanpa adanya kompensasi, Kebutuhan-Kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fiskik melainkan juga pengakuan rasa mencapai sesuatu (Herlina, 2020)

Selain Kompensasi Semangat kerja juga berkontribusi dalam membangun kinerja pegawai yang baik. Semangat kerja dapat di artikan sebagai antusiasme pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang, begitu pula dengan pegawai instansi apabila memiliki semangat kerja rrendah maka dapat dipastikan kinerjanya juga rendah. Bila hal tersebut mak tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tidak dapat terselesaikan dengan baik yang akhirnya berdampak pada buruknya kinerja di pemerintahan.

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap orang termasuk pegawai pemerintahan, dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan semakin baik. (Muchinsky 2020). (Triadityo 2012) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana yang umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan kekeluargaan suasana yang kondusif. Pegawai bersemangat dalam melaksanakan tugasnya dapat lebih produktif dimana ini dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Dimana hal ini dapat mebantu tercapainya tujuan organisaasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja yang diamna disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Amelia 2020) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, serta keteraturan dalam menjalankan peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Pentingnya menegakkan disiplin kerja di lingkungan perusahaan tidak bisa dianggap remeh. Dengan adanya disiplin, tata tertib dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan dapat terjaga, sehingga hasil yang optimal dapat tercapai. Bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan berkontribusi pada peningkatan semangat dalam menjalani tugas-tugas mereka. (Adhan 2019)

Disiplin kerja juga mencerminkan sejauh mana seseorang memahami dan melaksanakan peraturan serta prosedur yang ada baik yang tertulis maupun yang tidak. Sebuah disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan dan dapat mendorong gairah serta semangat kerja. Sebagai hasilnya, hal ini berkontribusi pada terciptanya organisasi atau perusahaan yang berkinerja baik, serta karyawan yang produktif.

Kedisiplinan sendiri adalah kesadaran dan komitmen individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran ini muncul dari sikap yang suka rela untuk menaati semua ketentuan dan memahami tugas serta tanggung jawabnya (Adhan 2019).

Demikian pula halnya Medan sebagai ibu kota Provinsi Sumatera Utara (SUMUT), dan merupakan kota terbesar ketiga setelah Jakarta dan Surabaya serta diakui sebagai kota metropolitan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Bagian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan. Kota Medan perlu berfokus pada pengembangan kemampuan dan Disiplin Kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintah Kota Medan untuk melaksanakan program yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya program ini, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Memberikan layanan optimal kepada masyarakat tidak hanya akan memberikan dampak positif bagi instansi Pemko Medan dalam aspek Masyarakat, tetapi juga dalam membangun kepercayaan publik terhadap pelayanan yang mereka berikan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, penulis menemukan beberapa permasalahan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Day Manusia. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sumber daya manusia memegang peranan sangat penting. Pegawai sebagai elemen utama pelaksanaan kegiatan organisasi dituntut untuk menunjukan kinerja yang optimal. Namun demikian pelaksanaannya seringkali dijumpai berbagai permasalahan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, baik secara individu maupun tim.

Permasalahan pada kinerja pegawai ditemukan berbagai permasalahan antara lain masih, rendahnya kinerja pegawai hal ini di buktikan dengan dengan kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh beberapa pegawai dikarenakan lebih dari separuh pegawai belum aktif dalam program pelatihan dan pengembangan**,** padahal hal tersebut sangat penting untuk mendukung peningkatan kemampuan, kecepatan adaptasi terhadap perubahan, dan kinerja individu dalam organisasi. Berikut hasil prasurvei terhadap 30 karyawan Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Medan mengenai kinerja pegawai.

Tabel 1.1 Hasil Prasurvei Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Setuju (Orang/%)	Tidak Setuju (Orang/%)
1	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang telah ditetapkan.	17 orang (57%)	13 orang (43%)
2	Saya mampu mencapai target kerja dengan kualitas yang baik.	18 orang (60%)	12 orang (40%)
3	Saya mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.	12 orang (40%)	**18 orang (60%)**
4	Saya aktif mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi agar dapat memberikan kinerja yang lebih baik bagi organisasi.	14 orang (47%)	**16 orang (53%)**

Sumber: Prasurvei 2025

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap variabel kinerja pegawai, terlihat bahwa sebagian pegawai masih belum mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan mencapai target kerja dengan kualitas yang diharapkan. Selain itu, tingkat partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi juga masih rendah, yang menunjukkan kurangnya keterlibatan pegawai dalam upaya peningkatan kemampuan kerja. Kondisi ini dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hal ini juga sejalan dengan hasil Renstra (Rencana Strategis 2024) instansi, terlihat masih kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh beberapa pegawai dikarenakan persentase pegawai ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal hanya 12,52% dari target 27,15%. Hal ini dapat dilihat pada tabel hasil capaian kinerja Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Medan tahun 2024.

Tabel 1.2 Analisis Capaian Kinerja Pegawai 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai indeks kepuasan masyarakat	A (90)	A (92,07)	102,3%
2.	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur	Persentase pegawai ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	27,15%	12,52%	46,11%
3.	Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara	Nilai lndeks Sistem Merit	308,5 (baik)	330,5 (sangat baik)	107,13%

Sumber: Renstra BKSDM Kota Medan 2024

Tabel 1.3 Hasil Prasurvei Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Setuju (Orang/%)	Tidak Setuju (Orang/%)
1	Saya merasa kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.	12 orang (40%)	18 orang (60%)
2	Pemberian kompensasi di instansi ini sudah dilakukan secara adil dan transparan.	14 orang (47%)	16 orang (53%)
3	Kompensasi yang baik mampu meningkatkan semangat saya dalam bekerja.	30 orang (100%)	-
4	Saya merasa sistem kompensasi saat ini mendorong saya untuk bekerja lebih produktif.	13 orang (43%)	17 orang (57%)

Sumber: Prasurvei 2025

Permasalahan pada variabel kompensasi yaitu terhambatnya kompensasi oleh keterbatasan anggaran karena pemberian insentif/bonus yang belum sesuai dengan pembagian dan beban kerja setiap individu sehingga mengurangi semangat dalam bekerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara negatif. Hal ini sejalan juga dengan hasil prasurvei terhadap 30 karyawan Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Medan mengenai kompensasi.

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap variabel kompensasi, terlihat adanya beberapa permasalahan penting yang perlu diperhatikan. Sebagian besar pegawai merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban kerja, ditunjukkan

oleh 60% responden yang menyatakan tidak setuju. Selain itu, 53% responden juga menilai bahwa pemberian kompensasi belum dilakukan secara adil dan transparan. Meskipun seluruh responden (100%) menyatakan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, kenyataannya hanya 43% yang merasa sistem kompensasi saat ini mampu mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif, sementara 57% lainnya tidak merasakan hal tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi diakui penting dalam mendukung kinerja, pelaksanaannya saat ini belum memenuhi harapan pegawai, baik dari segi kesesuaian beban kerja, keadilan, maupun efektivitasnya dalam mendorong produktivitas. Hal ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan menghambat peningkatan kinerja secara optimal.

Permasalahan pada variabel semangat kerja yang ada di BKPSDM Kota Medan, terlihat dari kurangnya antusiasme pegawai dalam menyelesaikan tugas. Hal ini tercermin dari rendahnya inisiatif dalam bekerja, minimnya dorongan dari dalam diri untuk memberikan hasil kerja terbaik. Beberapa pegawai juga cenderung bekerja secara pasif tanpa menunjukkan semangat atau gairah kerja yang tinggi. Kondisi ini membuat proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat dan menghambat pencapaian target kinerja instansi secara keseluruhan. Hal ini dapat dilihat dari hasil prasurvei terhadap 30 karyawan Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Medan mengenai semangat kerja.

Tabel 1.4 Hasil Prasurvei Variabel Semangat Kerja

No	Pernyataan	Setuju (Orang/%)	Tidak Setuju (Orang/%)
1	Saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.	18 (60%)	12 (40%)
2	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan.	16 (53,3%)	14 (46,7%)
3	Saya selalu terdorong dari dalam diri untuk memberikan hasil kerja terbaik.	15 (50%)	15 (50%)
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan penuh antusias.	18 (60%)	12 (40%)

Sumber: Prasurvei 2025

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai masih belum optimal. Sebagian pegawai memang menunjukkan semangat dalam menyelesaikan tugas (60%), namun pada aspek inisiatif dan antusiasme kerja, 46,7% responden justru menyatakan tidak setuju. Hal ini menandakan masih adanya kecenderungan pegawai bekerja secara pasif dan kurang memiliki dorongan internal untuk memberikan hasil kerja terbaik. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kecepatan, efektivitas, dan produktivitas dalam penyelesaian pekerjaan di lingkungan instansi.

Kemudian, permasalahan disiplin kerja di BKPSDM Kota Medan tidak bersifat menyeluruh, namun masih terdapat sebagian pegawai yang belum konsisten dalam mematuhi aturan jam kerja dan tenggat waktu penyelesaian tugas. Beberapa pegawai masih datang terlambat atau menunda penyelesaian laporan, yang dapat menghambat efektivitas kerja tim. Hal ini sejalan juga dengan hasil prasurvei terhadap 30 karyawan Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Medan mengenai disiplin kerja.

Tabel 1.5 Hasil Prasurvei Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Setuju (Orang/%)	Tidak Setuju (Orang/%)
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja.	22 (73,3%)	8 (26,7%)
2	Saya menyelesaikan tugas atau laporan kerja sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.	20 (66,7%)	10 (33,3%)
3	Saya mematuhi semua peraturan jam kerja dan tidak meninggalkan kantor tanpa izin.	23 (76,7%)	7 (23,3%)
4	Saya menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sebagai ASN.	24 (80%)	6 (20%)

Sumber: Prasurvei 2025

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa secara umum tingkat disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kota Medan tergolong cukup baik, terlihat dari mayoritas responden (di atas 65%) menyatakan setuju terhadap pernyataan terkait kepatuhan jam kerja dan tanggung jawab terhadap tugas. Namun, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang belum konsisten dalam hal ketepatan waktu dan penyelesaian tugas, yang jika tidak ditangani dapat menghambat efektivitas kerja tim serta pencapaian target instansi.

Lebih lanjut lagi berdasarkan hasil rekapitulasi data absensi pegawai BKPSDM Kota Medan selama periode pengamatan yang terdiri dari 21 hari kerja di bulan September 2025, ditemukan adanya permasalahan kedisiplinan yang cukup signifikan di lingkungan kerja instansi tersebut. Secara umum, tingkat kehadiran pegawai belum mencapai kondisi ideal, di mana sebagian besar pegawai tidak hadir secara penuh selama satu bulan kerja. Hanya terdapat satu orang pegawai yang memiliki tingkat kehadiran 100%, sementara sebagian besar lainnya memiliki rata-rata kehadiran sekitar 17–19 hari kerja dari total 21 hari. Temuan ini menunjukkan perlunya penguatan budaya disiplin kerja secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terlah di uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi Sebagai Variable Intervening Pada BKPSDM Kota Medan"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi maslah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja pegawai hal ini di buktikan dengan kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh beberapa pegawai dikarenakan lebih dari separuh pegawai belum aktif dalam program pelatihan dan pengembangan.
2. Pelaksanaan kompensasi saat ini belum memenuhi harapan pegawai, baik dari segi kesesuaian beban kerja, keadilan, maupun efektivitasnya dalam mendorong produktivitas
3. Beberapa pegawai cenderung bekerja secara pasif tanpa menunjukkan semangat kerja yang tinggi. Kondisi ini membuat proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat dan menghambat pencapaian target kinerja instansi secara keseluruhan.
4. Masih terdapat sebagian pegawai yang belum konsisten dalam mematuhi aturan jam kerja dan tenggat waktu penyelesaian tugas.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan,serta keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya,maka penelitian dibatasi pada masalah kinerja pegawa,semangat kerja,disiplin kerja dan kompensasi

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh instansi,maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap kompensasi pegawai BKPSDM Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi pegawai BKPSDM Kota Medan ?
3. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan ?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan ?
5. Apakaha ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan ?
6. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi pegawai BKPSDM Kota Medan?
7. Apakah ada pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi pegawai BKPSDM Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai BKPSDM kota medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai BKPSDM Kota Medan

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai BKPSDM Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak,yaitu antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan tentang pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai variable intervening dan sebangai tambahan dlam penelitian yang berkaitan dengan manajeman sumber daya manusia serta dapat memperkuat teori yang sudah ada jika hasil penelitian sesuai dengan teori sebelumnya ,serta dapat menggembangkan teori baru, jika hasil penelitian ini meberikan temuan yang belum di jelaskan

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak instansi dalam meberikan kontribusi untuk dapat meperbaiki kualitas sumber daya srta di harapkan dapat membantu pihak manajeman perusahaan dalam merancang strategi serta dapat menjadi acuan dan motivasi kepada peneliti berikutnya.

c. Manfaat Secara Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan dan menjadi referensi bagi peneliti lain yang bermaksud untuk mengkaji maslah-maslah yang berkaitan dengan kompensasi,semangat kerja,disiplin kerja dan kinerja pegawai serta secara akademis penelitian ini di harapakan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik serupa dan penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dalam mata kuliah sumber daya manusia serta dapat menjadi acuan bagi mahasiswa dalam menyusun karya ilmiahnya

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja seorang pegawai bersifat individu karena setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja), namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas. Menurut Najoan et al., (2018).

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi. Kinerja yang baik (merupakan) hasil pekerjaan optimal dan sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatam kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil.

Sedangkan menurut Jufrizen et.al. (2021) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok, dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang artinya dapat dikatakan semakin baik kinerja pegawai di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kinerja karyawan merupakan tanggung jawab dalam suatu organisasi yang

memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dan akan mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut (Suwarto 2020) , (Zulkifli 2022), (Wandi et.al 2022) (Indriasari, Yulianti, and Herawati 2018) kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

a. Kemampuan kerja

   Kemampuan kerja adalah pengetahuan, pengalaman, dan yang tepat, terutama ketika menghadapi hambatan-hambatan yang timbul selama bekerja

b. Disiplin Kerja

   Disiplin kerja pada pegawai dapat di artikan sebagai sikap pegawai yang mematuhi semua peraturan yang berlaku dalam suatu organisasai seperti semua peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi, seperti datang dan pulang tepat waktu.

c. Motivasi

   Motivasi dapat di artikan sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan.

d. Faktor lingkungan kerja

   Kondisi atau suasana kerja yang di sekitar lokasi tempat kita bekerja seperti tata letak desain dan ruangan lalu pencahayaan yang dapat mempengaruhi pegawai s saat bekerja

e. Kompensasi pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting bagi pegawai maupun organisasi. Kompensasi atau balas jasa dapat di berikan atas dasar kinerja individu kelompok maupun kinerja perusahaan.

f. Gaya kepemimpinan

   Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan dan kepuasan kerja, sementara gaya yang kurang tepat dapat menurunkan semnagat kerja dan kinerja pegawai

g. Semangat kerja

   Semangat kerja dapat meningkatakan produktivitas pegawai, pegawai yang bersemangat akan bekerja lebih giat sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih cepat dan berkualitas

h. Kerja Sama Tim

   Melihat bagaimana pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan .Kerja sama tidak hanya secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerja sama antar horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Nabawi et (2019) ada beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaanya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Kerja sama antar pegawai , kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.
5. Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan

2.1.1.4 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut (Leatemia Yunita , 2018) adapun tujuan dari penilaian kinerja pegawai dengan tujuan antara lain yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja pegawai, sehingga termotivasi untuk berbuat yang lebih baik dan berprestasi atas pencapaiannya.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya, serta meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaanya saat ini
4. Mengidentifikasi kebutuhan dan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai
5. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan menilai kinerja pegawai dan menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.1.5 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Najib 2019) manfaat dari kinerja antara lain, yaitu:

1. Sebagai dasar invormasi dan data untuk pengambilan keputusan menaikan atau menurunkan gaji
2. Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan mengenai status karyawan, pemutusan hubungan kerja, demasi dan sebaginya.
3. Sebagai dasar informasi dan data untuk kebijakan promosi
4. Sebagai dasar informasi dan data untuk penempatan-penempatan (*postioning*) karyawan pada tugas-tugasnya.
5. Sebagai dasar informasi dan data untuk menilai efektivitas setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Ada beberapa bentuk kompensasi seperti berupa tunjangan, insentif, atau berupa upah beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam bentuk uang maupun barang/jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menrut Jufrizen, (2017) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut (Hasibuan, 2019) kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Menurut Sholeh et al., (2024) kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi suatu pengukuran keseluruhan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan dan manajer dalam bentuk sumberdaya keuanagan

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi, kompensasi mencakup tunjangan, pensiunan dan gaji pokok untuk mengevaluasi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Manik et al., (2019) ada beberapa faktor kompensasi antara lain sebagai berikut:

a. Produktivitas

   Perusahaan apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan *non material*. Untuk itu, perusahaan harus mempertimbangkan prokdukvitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

b. Kemampuan untuk Membayar

   Pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan itu untuk membayar (*ability to pay*)

c. Kesediaan untuk Membayar

   Kesediaan untuk membayarkan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

d. Permintaan Tenaga Kerja

Banyaknya sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi dalam pemberian sistem kompensasi.

e. Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan dalam pemberian kompensasi.

f. Berbagi Peraturan dan Perundang-Undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk dibidang ketenaga kerjaan

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut teori ahli Gomes, (2003) ada beberapa indikator kompensasi kerja yaitu:

1. Insentif, yaitu imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
2. Tunjangan, yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
3. Fasilitas, yaitu sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.2.4 Tujuan Kompensasi

Menurut (Sudiantini et al. 2023) , tujuan dari kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Mempertahankan karyawan yg berkualitas

Salah satu tujuan kompensasi adalah untuk menahan karyawan berprestasi agar tidak berpindah tempat kerja. Memberikan imbalan yang sepadan kepada pekerja yang memiliki prestasi baik agar ia mau bertahan. Dengan

sosok adanya karyawan yang seperti ini membuat perusahaan harus bisa mencegah terjadi nya perputaran karyawan

2. Menjamin keadilan lingkungan perusahaan

   Menjamin keadilan dalam hubungan antara pihak manajemen dan pihak karyawannya. Dengan cara itulah, karyawan bisa merasa lebih dihargai atas kerja keras yang telah mereka lakukan dan berikan kepada perusahaan. Keadilan ini bisa diberikan dalam bentuk upah, bonus, THR dan lainnya.

3. Memotivasi terjadinya perubahan baik

   Kompensasi adalah sarana menciptakan lingkungan kerja yang produktif, suportif, dan memiliki iklim persaingan sehat. Jadi, dengan adanya kompensasi maka karyawan akan terpacu untuk mewujudkan performa yg terbaik karena adanya motivasi.

2.1.2.5 Manfaat Kompensasi

Menurut (Herawati, Ranteallo, and Syafira 2021) manfaat dari kompensasi sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan meningkat, artinya dengan pemberiaan kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersunggung-sungguh dan menimbulkan rasa memiliki perusahaan semakin besar.
2. Komitmen terhadap perusahaan semakin meningkat, dengan pemberian kompensasi yang besar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan pada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan berkomitmen dengan ucapan, janji dan perbuatan yang telah dilakukan kepada perusahaan. Artinya karyawan akan

patuh kepada perintah atasan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Motivasi kerja meningkat, dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga membuat karyawan untuk terus bekerja. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi dibayar tidak wajar, maka akan dapat menuruni motivasi kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang relatif lebih baik.
4. Semangat kerja meningkat, dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan yang baik, sehingga dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga tidak pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, Sehingga selalu ada solusi.
5. Kinerja karyawan meningkat, dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan pretasi kerja dan kinerjanya.
6. Konflik kerja dapat dikurangi, dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja dengan kompak. Kecilnya konflik yang timbul pada akhirnya akan mempelancar peroses kegiatan dalam suatu perusahaan.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh antusiasme,keinginan,dan energi positif.Semangat kerja menjadi salah satu indikator dalam menilai kinerja karyawan di suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2016),semangat kerja merupakan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat ,gembira,dan penuh tanggung jawab.

Sedangkan menurut (Siagian,2005),semangat kerja merupakan kondisi pisikologis yang mencerminkan tingkat antusiasme,semangat,dan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan,bahwa semangat kerja adalah tingak antusiame individu dalam menjalankan tugas yang dilakukanya sehingga timbulah semangat dalam mengerjakan tugas yang dilakukanya dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Semangat Kerja

Faktor -Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja menurut (Sakinah 2022) adalah sebagai berikut :

1. Gaji dan Kompensasi

   Gaji dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja seseorang.

2. Hubungan Antar Rekan Kerja

Rekan kerja yang memiliki hubungan baik dapat meningkatkan semangat kerja seseorang

3. Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja yang nyaman tanpa adanya konfil dapat meningkatkan semangat kerja seseorang dengan baik.

4. Minat Seseorang

   Seseoarang yang berminat dalam melaksanakan pekerjaanya akan dapat meningkatkan semangat kerja

5. Kepemimpinan

   Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja seseorang.

2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja

Meurut Moekijat (1991), ada beberapa indikator semangat kerja yaitu :

1. Suasana Dalam bekerja , Kondisi keseluruhan yang meliputin lingkungan fisik, dan non fisik di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjelankan tugas dan memengaruhi produktivitas.
2. Hubungan dalam pekerjaan , ialah mampu bekerja dalam tim dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja
3. Gaji dan upah , adalah menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi
4. Antusiasem dalam bekerja, ialah menunjukan semangat dan energi positif saat bekerja

2.1.1.4 Dampak Semangat Kerja

Dampak semangat kerja tinggi dikemukakan (Handayani 2016) :

1. Kepuasan pelanggan
2. Kualitas yang meningkat
3. Meningkatnya produktivitas
4. Menurunya biaya oprasional
5. Meningkatnya keuntungan
6. Kemanana kerja yang meningkat
7. Berkurangnya pemborosan di semua jensi, bahan ,waktu, potensi manusia, organisasi
8. Meurunya kemangkiran, ketrlambatan, cuti sakit, pergantian pegawai, biaya rekrutmen

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisplinan merupakan hal yang terpenting dalam organisasi, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Sake 2020)

Disiplin kerja juga suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Herlina sakawi et, al., 2020).Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan (Gunawan 2024) mengatakan Kedisiplinan kerja menjadi hal yang sangat signifikan dalam semua aktivitas yang dilakukan manusia, terutarama dalam upaya meningkatkan kualitas kerja dan hasil pekerjaan.

Menurut (Wau, et al., 2021) Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkahlaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. sementara menurut (Daly 2019) megatakan Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan susah dicapai bila tidak ada disiplin.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan disiplin adalah elemen kunci dalam sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin yang diterapkan oleh pegawai, maka semakin besar pula pencapaian kerja yang bisa diraih

2.1.4.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007) Faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan,

   Sasaran dari tugas yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan individu, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif. Sasaran yang ingin diraih harus didefinisikan dengan jelas dan ditetapkan secara realistis, namun tetap memberikan tantangan yang cukup bagi karyawan. Ini mengindikasikan bahwa tugas yang dipercayakan kepada seorang karyawan harus sejalan dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

2. Kepemimpinan,

   Pimpinan menjadi figur contoh dan acuan bagi stafnya, seorang pemimpin wajib menunjukkan perilaku positif, memiliki kedisiplinan yang baik, jujur, adil, dan selaras antara perkataan dan tindakan. Ketika seorang pemimpin

menjalankan disiplin dengan baik, maka stafnya juga akan menerapkan kedisiplinan dengan baik.

3. Kepuasan kerja, Semakin puas seseorang terhadap pekerjaanya semakin tinggi disiplin kerjanya
4. Lingkungan Kerja, lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan disiplin
5. Sistem imbalan, sistem imbalan yaitu berupa penghargaan serta hukum yang adil untuk mendorong kedisiplinan para pegawai

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Pongoh, Tewal, and Sendow 2021) terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran , yaitu disiplin terhadap waktu datang dan pulang kerja tepat waktu pada waktu yang telah ditetapkan
2. Tingkat kewaspadaan. yaitu ialah tingkat kehati-hatian dan ketelitian dalam melakukan pekerjaan seperti, bagaimana karyawan menjaga dan merawat peralatan kerja serta perhitungan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaan.
3. Ketaatan pada peraturan kerja, keberhasilan dalam pekerjaan dicapai ketika seorang karyawan dapat memenuhi sasaran yang telah ditentukan, hasil kerja sesuai pedoman atau standar yang berlaku, melakukan tugas dengan teliti dan meminimalisir kesalahan serta menghasilkan kualitas yang baik sehingga sering kali menerima pengakuan positif
4. Ketaatan pada standar kerja, yaitu sama halnya tentang mendengarkan intruksi atau arahan dari pimpinan

5. Etika Kerja, Yaitu keberhasilan pekerjaan karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan.

2.1.4.4 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Khasanah and Lida 2023) Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manfaat disiplin kerja diatas, disiplin memberikan keuntungan bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, disiplin memastikan aturan diikuti dan tugas terlaksana dengan baik, menghasilkan hasil optimal. Bagi karyawan, disiplin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kompensasi

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, displin, loyal, dan inovatif. Hal ini membuat mereka lebih menonjol dibandingkan rekan rekanya dimana kinerja yang yang tinggi dihargai dengan pemberian kompensasi yang sesuai yang biasanya perusahaan memberikan kompensasi yang lebih kepada karyawan yang berprestasi, baik dalam bentuk bonus, kenaikan gaji, tunjangan tambahan, maupun promosi jabatan.

Semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi dimana semakin baik semangat kerja seorang pegawai maka semakin meningkat kompensasi yang diterimanya pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mendrofa 2024)(Kerja and Kompensasi 2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara semangat kerja dan kompensasi.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi

Dsisiplin kerja dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Karyawan yang disiplin biasanya lebih produktif, tepat waktu, dan konsisten dalam pekerjaanya, hal ini membuat individu lebih mudah mendapatkan kompensasi tambahan seperti bonus, insentif, atau kenaikan gaji. Dimana ini berarti karyawan yang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu, produktif dan konsisten mendapatkan kompensasi yang sesuai. Semakin disiplin seorang pegawai dalam melaksanakan aturan yang di buat oleh suatu perusahaan maka semakin meningkat kompensasi yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rohman and Surianto 2024)

Dimana hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simulat (bersama-sama) berpengaruh positif.

2.2.3 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Semangat kerja adalah sikap mental dan individu atau kelompok yang memberikan kegairahan serta dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaanya dengan baik, giat, cepat dan dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila dalam sebuah instansi atau organisasi pegawainya merasa senang, disiplin serta besemangat dan nyaman

dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaanya

Kinerja pegawai pada dasarnay merupakan sikap mental seseorang yang mempunyai pandangan yang optimis dan keyakinan diri terhadap sutau pekerjaan yang di bebankan bahwa sesuatu yang dikerjakan hari ini dengan baik dan penuh tanggung jawab membuahi hasil yang lebih baik dan dapat dipergunakan dimasa yang akan datang, artinya pegawai yang melaksanakan pekerjaanya dengan efektif dan efisien maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan penghasilan pegawai yang memiliki produktivitas yang dapat mencapai tujuan organisasi yang dimana ini berarti semangat kinerja pegawai dapat mendorong pegawai bekerja dengan baik. Menurut Hendri (2010) mengemukakan semangat kerja yang tinggi,maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat di harapkan lebih cepat lebih baik. karena itu pegawai yang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya akan meberikan dampak yang positif untuk terciptanya suatu kinerja yag baik. Semakin meningkat semangat kerja seorang pegaawai maka semakin baik kinerja pegawai tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dialakukan oleh (Sarumaha et al. 2021) dimana semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.2.4 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin dapat menciptakan kebiasaan kerja yang teratur,membuat hasil pekerjaan lebih konsisten dan dapat diandalkan dan daapat meningkatakan produktivitas kinerja yang dapat cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga produktivitas meningkat, karena itu pegawai yang semakain disiplin dan tata terhadap atauran dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk tercapainya

tujuan organisasi yang diinginkan. Semakin disiplin seorang pegawai maka semakin baik kinerjanya dengan disiplin yang baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Dimana berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Abdullah, Husain, and Bahari 2023) dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja pegawai

Kompensasi merupakan hal yang penting yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan secara layak, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja nyaman, dan pekerjaan yang dapat menunjukan kemampuan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Semakin meningkatnya kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan pegawai dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pendapat di atas selaras dengan penelitian penelitian yang dilakukan (Adiba and Rosita 2023) Dimana Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

2.2.6 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi

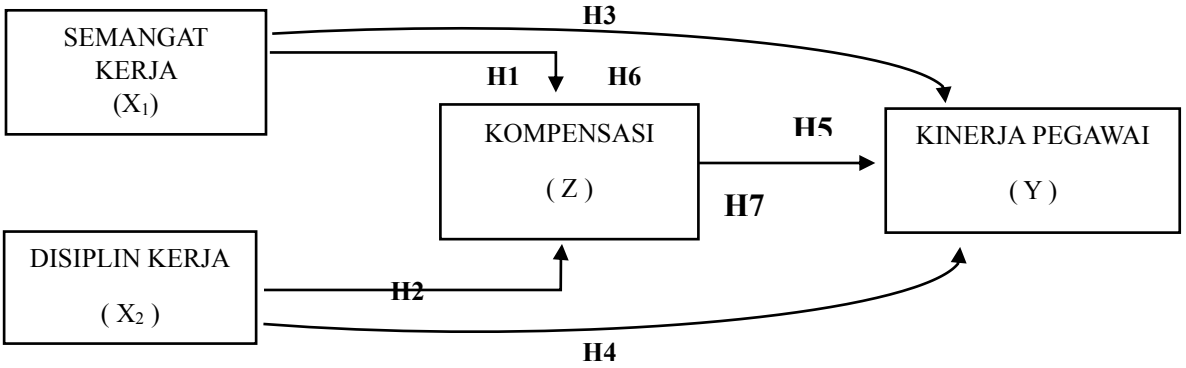
Semangat kerja merupakan motivasi Internal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh dedikasi.semangat kerja terhadap kompensasi pegawai yang memiliki semangat kerja atinggi sering menunjukan performa yang baik. Kompensasi terhadap kinerja pegawai menjadi salah satu motivator penting dalam adil dan memadai. Kompensasi sebagai variable interveing dalam kontek ini kompensasi memediasi hubungan antar semangat kerja dan kinerja pegawai

yang dimana ini memilki arti semangat kerja yang tinggi tidak hanya langsung meningkatkan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kompensasi. Semakin instansi memberikan kompensasi yang sesuai kepada para pegawai yang bekerja maka semangat pegawai dalam mengerjakan tugas dapat menciptakan kinerja pegwai yang baik. Pendapat di atas selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siregar, Jayanti, and Halim 2024) Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi berpengruh secara positif

2.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui kompensasi

Kompensasi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan Pegawai yang memiliki disiplin tinggi dan merasa dihargai melalui kompensasi yang layak, akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dimana disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pengaruhnya dapat diperkuat atau dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima oleh pegawai. karena itu pegawai harus disiplin dalam melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu pegawai yang disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimana jika tingkat kinerja karyawan meningkat hal ini dapat meningkatkan kompensasi yang diterima. Semakin seorang pegawai disiplin dalam melakukan pekerjaanya maka kinerja pegawai tersebut semakin baik dimana jika kinerja pegawai semakin baik maka kompensasi yang diterimanya akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukanya hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Eius Lestari and Desty Febrian 2024)dimana berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja melalui kompensasi

Berdasarkan uraian di teori di atas ,adapun kerangka konseptual ini dapat dilihat dari gambar di bawah:



Gambar II-1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sementara yang dirumuskan untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variable dalam suatu penelitian berdasarkan kerangka konseptual atau batasan masalah dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis dalam pnelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh semangat kerja terhadap kompensasi pegawai BKPSDM Kota Medan
2. Ada Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kompensasi pegawai BKPSDM Kota Medan
3. Ada pengaruh Semangat kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan
4. Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Medan
5. Ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan

6. Ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi pegawai BKPSDM Kota Medan
7. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi pegawai BKPSDM Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan assosiatif. Menurut Astuti, (2017) "penelitian asosiatif adalalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya." Sedangkan menurut (Tupti et.al., 2022) penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan suatu fenomena atau gejala yang terjadi dalam keadaan nyata pada waktu peneitian dilakukan, dengan menggunakan data yang diambil langsung kepada karyawan sampel dari populasi yang diambi, untuk kemudian dianalisi untuk mengetahui apakah variabel terkait yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikat atau tidak. Penelitian ini termasuk dalam kelompok penelitian kansal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

No	Variable	Defenisi Oprasional Variable	Indikator	No. Pertanyaan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan pendapat penulis yang di simpulkan dari beberapa para ahli kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuanya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Pelaksanaan Tugas 4.Kerja sama antar karyawan 5.Kerja Sama Tim (Nabawi 2019)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

2.	Kompensasi (Z)	Berdasarkan pendapat penulis yang dihubungkan dengan beberapa para ahli. Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang,barang langsung maupun tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan .	1.Karyawan yang berkualitas 2.Insentif 3.Fasilitas kantor 4.Tunjangan (Gomes 2013)	11,12 13,14 15,16 17,18
3.	Semangat Kerja (X_1)	Berdasarkan pendapat penulis yang di hubungkan dengan beberapa para ahli maka Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik	1. Suasana kerja 2. Hubungan dalam pekerjaan 3. Gaji dan upah 4. Minat terhadap pekerjaan (Moekijat 1991)	21,22 23,24 25,26 27,28
4.	Disiplin Kerja (X_2)	Berdasarkan pendapat penulis yang dihubungkan dengan beberapa para ahli maka Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankanya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenag yang diberikan kepadanya	1.Frekuensi kehadiran 2.Tingkat kewaspadaan 3.Ketaatan pada peraturan kerja 4.Ketaatan pada standar kerja 5.Etika kerja (Mutiara Pongah 2021	31,32 33,34 35,36 37,38 39,40

3.2 Tempat da Waktu Penelitian

3.2.2 Tempat dan Waktu Penelitian Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor BKPSDM. Yang beralamat di JL. Kapten Maulana Lubis No.1, Petisah Tengah, kec. Medan Petisah Kota Medan, Sumatra Utara 2023.

3.2.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada awal bulan Juli 2025 sampai dengan selesai .Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari table jadwal kegiatan penelitian ini di bawah ini :

Table 3.2 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2025																													
		Januari				February				Maret			April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																														
2	Prariset Penelitian																														
3	Penyusunan Proposal																														
4	Bimbingan Proposal																														
5	Seminar Proposal																														
6	Revisi Proposal																														
7	Penyusunan Skripsi																														
8	Bimbingan Skripsi																														
9	Sidang Meja Hijau																														

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus ASN yang berdasarkan pangkat dan golongan pada Badan Kepegawaian pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang berjumlah 86 orang

Table 3.3
Populasi dan Sample Penelitian

No	Tingkat Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Pembina Utama Muda/IV-C	1	-	1
2	Pembina Tk 1/IV-B	1	-	1
3	Pembina/IV-A	2	3	5
4	Penata TK. I/III-D	10	6	16
5	Penata/III-C	11	5	16
6	Penata Muda TK. I/III-B	8	8	16
7	Penata Muda/III-A	6	2	8
8	Pengatur TK I/II-D	8	3	11
9	Pengatur/II-C	4	2	6
10	Pengatur Muda TK I/II-B	1	-	1
11	Pengatur Muda/II-A	2	-	2
12	Juru Tk.I/I-D	2	1	3
Jumlah		**56**	**30**	**86**

Sumber : Laporan Penyelenggara Badan Pemerintah Daerah Tahun 2023

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang di ambil adalah ASN di beberapa bidang pada BKAD Kota Medan berjumlah 86 orang. Menurut Sugiyono (2019) Sampling

Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian sangat diperlukan suatu teknik pengumpulam data yang sangat dipergunakan dalam pengumpulan data penelitian. Menurut Sugiyono , metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan procedure, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, teknik, serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan metode penelitian yang ditetapkan. Dalam penelitian ini salah satu teknik pengumpulan data yang penulis gunakan ialah kuesioner. Menurut Sugiono (2019) Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk menjawabnya. Dalam angket ini terdapat beberapa pertanyaan yang berkesinambungan dengan masalah dalam penelitian dan pertanyaan yang dijawab adalah makna pengujian hipotesis dengan menggunakan skala likert.

Untuk memperoleh data serta informasi yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Dekumentasi

Penulis mengumpulkan data terkait dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada

diperusahaan. Dokumen-dokumen ini sangat penting untuk menyempurnakan dan mendukung pembahasan di dalam penelitisn ini melalui proses pembelajaran yang mendalam.

2. Kusioner

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Pegawai Kantor Walikota Medan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Pengukuran

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.4 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis yakni Partial Least Square – stuructural equestion model (SEMPLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*Path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai genarasi kedua dari analisis multivariate, analisis persamaan structural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural. Model pengukuran digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*partial least square)* PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linier agrerat dari indicator indikatornya.

Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model *structural* yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer* model (model pengukuran yaitu hubungan antar indicator dengan kosntrukturnya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari varibel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

PLS merupakan metoden analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indicator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model *structural* dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software SMART PLS* 3 *for windows*

Ada dua tahap kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisi model pengukuran (*outer model)*, yakni (a) validitas konvergen (*convergen validity)*; (b) *realibilitas* dan validtas konsrtuk (*construct realibility and validity);* dan (c) validitas driskiminan (*discriminat validity*) serta analisis model sturktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis. Estimasi parameter yang didapat dengan (*partial least square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama , adalah weight estimate

yang digunakan untuk menciptakan skor varibel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indicator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial 59 least square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagia berikut :

1. Menghasilkan *weight estimate*
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model
3. Menghasilkan estimasi mean dan lokasi (konstanta)

Dalam metode (*partial least square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalahsebagai berikut :

3.4.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurementyang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliable). Dalam analisa model ini mespesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indicator :

1. Convergent validity adalah indicator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan constructur score, yang dapat dilihat dari standardized loading faktor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukurannya (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.

2. Discriminant validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE).*
3. *Composite realibility* merupakan indicator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent *variabel coefisien*. Untuk mengevaluasi *composite realibility* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha.* Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah >0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki ralibilitas yang tinggi.
4. *Croncbach's alpha* merupakan uji realibilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite realibility. Suatu variabel dapat dinyatakan reliable apabila memiliki nilai *croanbach's alpha* > 0,7.

3.4.2 Analisis Inner Model

Analisis inner model biasanya juga disebut dengan *(inner relation, structural model dan substantive theory)* yang mana menggambarkan hubngan antara variabel laten berdasarkan pada substantive *theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-squar*e untuk konstruk dependen. *Stoen –geiseer* Q – *square test* untuk *predictive* dengan uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur sturktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*partial least square)* PLS dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap

variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterprestsinya sama dengan interprestasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang susbstantive. Selain melihat nilai *R-square*, pada model (*partial least square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif revelenasi untuk model konsturktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai obeservasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai *Q-square* lebih *predictive relevance,* sedangkan nilai nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.4.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari ni t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96%. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah Ha diterima dan H0 ditolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha diterima jika nilai probabilitas < 0,05.

3.4.4 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian padal inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, *structural model* dan *substantive theory* menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai *R-square, Q-square* dan *path coefficient* (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten

independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2012).

1. *R-Square Test*

Nilai *R-square* atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstrukkonstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai *R-square* digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai *R-square* maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten *endogen.* Perubahan nilai *R-square* (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara *substantive* (Ghozali & Latan, 2012).

2. *Q-Square Test*

Q-square test dalam PLS digunakan untuk predictive relevancy dalam model konstruktif. Pada penilaian goodness of fit bisa diketahui melalui nilai Q^2. Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (*R-Square*) pada analisis regresi, di mana semakin tinggi R-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Pendekatan ini menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2012)

vv $Q^2 = 1 – (1 – R1^2) (1 - R2^2) … (1 – Rp^2)$

Keterangan :

$R1^2$ $R2^2$ ... Rp^2 : R-square variabel endogen dalam model. Interpretasi Q^2 sama dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur. (mirip dengan R^2 pada

regresi). Q^2 : koefisien determinasi total pada analisis jalur.

3. *Path Coefficient Test*

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuatapabila nilai path *coefficient* lebih dari 0,01 (Urbach & Ahlemann, 2010). Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika *path coefficient* pada level 0,050.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Semangat Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2), 6 pernyataan untuk variable Kompensasi (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 72 orang responden yaitu Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Likert Summated Rating (LSR).

Tabel 4.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Semangat Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (Z) dan variabel Kinerja (Y)

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	56	65.1%
2	Perempuan	30	34,9%
Jumlah		86	100%

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 56 orang (65,1%) sedangkan perempuan sebanyak 30 orang (34,9%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	14	16.2%
2	31-40 tahun	25	29.1%
3	41-50 tahun	28	32.6%
4	> 50 tahun	19	22.1%
Jumlah		86	100%

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara 20-30 tahun sebanyak 14 orang (16,2%), yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang (29,1%), yang memiliki usia 41-50 sebanyak 28 orang (32,6%) dan yang berusia > 50 tahun sebanyak 19 orang (22,1%).

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	73	84.9%
2	S2	13	15.1%
Jumlah		86	100%

Sumber : Data Primer (2025)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu pendidikan S-1 sebanyak 73 orang (84.9%) dan yang berpendidikan S-2 sebanyak 13 orang (15,1%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

1. Semangat Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Semangat Kerja yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Semangat Kerja

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	24.4	64	74.4	1	1.2	0	0	0	0	86	100%
2	26	30.2	60	69.8	0	0	0	0	0	0	86	100%
3	29	33.7	56	65.1	1	1.2	0	0	0	0	86	100%
4	36	41.9	49	57.0	1	1.2	0	0	0	0	86	100%
5	22	25.6	62	72.1	2	2.3	0	0	0	0	86	100%
6	32	37.2	50	58.1	4	4.7	0	0	0	0	86	100%
7	34	39.5	48	55.8	4	4.7	0	0	0	0	86	100%
8	36	41.9	47	54.7	2	2.3	1	1.2	0	0	86	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Jawaban responden tentang Saya selalu memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 74,4%.
2) Jawaban responden tentang Saya selalu merasa nyaman di tempat saya bekerja karena suasana yang nyaman dan lingkungan yang asri, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 69,8%.
3) Jawaban responden tentang Rekan kerja saya bersikap saling menghargai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 65,1%.
4) Jawaban responden tentang Komunikasi antar saya dan rekan kerja saya berjalan lancar, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 57,0%.
5) Jawaban responden tentang Tunjangan yang saya terima sudah memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 62 orang atau 72,1%.
6) Jawaban responden tentang Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya sehari- hari, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 58,1%.
7) Jawaban responden tentang Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya karena sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 55,8%.
8) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja dengan semangat meskipun beban kerja tinggi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 54,7%.

Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk hubungan interpersonal, kenyamanan lingkungan kerja, tunjangan, gaji, dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan. Perusahaan yang ingin meningkatkan semangat kerja karyawan harus memperhatikan semua aspek ini dan menciptakan lingkungan yang mendukung. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi dan produktif, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Disiplin Kerja (X2)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	41.9	46	53.5	3	3.5	1	1.2	0	0	86	100%
2	29	33.7	52	60.5	5	5.8	0	0	0	0	86	100%
3	37	43.0	45	52.3	2	2.3	2	2.3	0	0	86	100%
4	30	34.9	51	59.3	5	5.8	0	0	0	0	86	100%
5	39	45.3	43	50.0	2	2.3	2	2.3	0	0	86	100%
6	32	37.2	54	62.8	0	0	0	0	0	0	86	100%
7	34	39.5	48	55.8	4	4.7	0	0	0	0	86	100%
8	39	45.3	43	50.0	2	2.3	2	2.3	0	0	86	100%
9	32	37.2	54	62.8	0	0	0	0	0	0	86	100%
10	29	33.7	57	66.3	0	0	0	0	0	0	86	100%

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Jawaban responden tentang Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 53,5%,
2) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 60.5%.

3) Jawaban responden tentang Saya selalu menjaga dan merawat peralatan kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 52.3%.
4) Jawaban responden tentang Saya selalu meneliti kembali hasil pekerjaan yang sudah saya selesaikan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 59.3%.
5) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja dengan standar oprasional prosedur yang berlaku, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 50%.
6) Jawaban responden tentang Saya selalu menaati aturan saat bekerja, sebagian besar menjawab menjawab setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 62,8%.
7) Jawaban responden tentang Saya selalu berkerja sesuai standar oprasional prosedur saat bekerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 55,8%,
8) Jawaban responden tentang Saya selalu selalu mengikuti arahan dari pimpinan saya saat bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 50%,
9) Jawaban responden tentang Saya menegetahui dan memahami kode etik dan tata tertib di tempat saya bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 62,8%,
10) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah melanggar kode etik dan tata tertib di tempat saya bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 66,3%.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menunjukkan sikap positif terhadap disiplin kerja. Hal ini terlihat dari angka persentase yang tinggi pada setiap indikator yang diukur. Disiplin kerja yang baik tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mendorong dan memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja yang tinggi.

3. Variabel Kompensasi (Z)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Kompensasi (Z)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	39.5	50	58.1	2	2.3	0	0	0	0	86	100%
2	22	25.6	57	66.3	6	7.0	0	0	0	0	86	100%
3	22	25.6	56	65.1	7	8.1	1	1.2	0	0	86	100%
4	21	24.4	56	65.1	7	8.1	2	2.3	0	0	86	100%
5	20	23.3	58	67.4	6	7.0	2	2.3	0	0	86	100%
6	25	29.1	53	61.6	7	8.1	1	1.2	0	0	86	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2025

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa insentif yang diberikan instansi tempat saya bekerja dapat meningkatkan kesejahteraan hidup saya dan keluarga, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 58,1%.
2) Jawaban responden tentang Saya merasa aman dan nyaman bekerja di instansi ini karena kompensasi yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 57 orang sebesar 66,3%.

3) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa tunjangan yang saya terima sesuai dengan pangkat dan jabatan yang saya emban, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 56 orang sebesar 65,1%.
4) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa tunjangan kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab kerja yang saya emban, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 56 orang sebesar 65,1%.
5) Jawaban responden Saya merasa fasilitas kerja yang diberikan instansi telah memenuhi standar keselamatan kerja, kesehatan kerja,kesehatan lingkungan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 58 orang sebesar 67,4%.
6) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa fasilitas lingkungan kerja yang disediakan perusahaan mendukung peningkatan kinerja dan kenyamanan kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 53 orang sebesar 61,6%.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif terhadap kompensasi yang diberikan oleh instansi. Aspek-aspek seperti insentif, rasa aman, kesesuaian tunjangan dengan jabatan, dan fasilitas kerja yang memadai menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa instansi perlu terus berupaya untuk meningkatkan sistem kompensasi dan fasilitas kerja agar dapat memenuhi harapan karyawan.

4. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Kinerja (Y)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	22.1	59	68.6	7	8.1	1	1.2	0	0	86	100%
2	21	24.4	58	67.4	6	7.0	1	1.2	0	0	86	100%
3	26	30.2	55	64.0	2	2.3	3	3.5	0	0	86	100%
4	40	46.5	37	43.0	8	9.3	1	1.2	0	0	86	100%
5	28	32.6	40	46.5	13	15.1	5	5.8	0	0	86	100%
6	32	37.2	45	52.3	8	9.3	1	1.2	0	0	86	100%
7	44	51.2	35	40.7	6	7.0	1	1.2	0	0	86	100%
8	24	27.9	56	65.1	6	7.0	0	0	0	0	86	100%
9	30	34.9	44	51.2	9	10.5	3	3.5	0	0	86	100%
10	18	20.9	50	58.1	15	17.4	3	3.5	0	0	86	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Jawaban responden tentang Saya selalu mengevaluasi hasil kerja saya untuk mengetahui kekurangannya dan memperbaikinya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 59 orang atau sebesar 68,6%,.
2) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja secara teliti rapi dan tuntas, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 58 orang sebesar 67,4%.
3) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 55 orang sebesar 64%.
4) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang sebesar 46,6%.

5) Jawaban responden tentang Saya jarang melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 40 orang sebesar 46,5%.
6) Jawaban responden tentang Saya selalu mengikuti instruksi kerja sesuai standar oprasional prosedur dan arahan yang diberikan atasan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 45 orang sebesar 52,3%.
7) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas dan pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang sebesar 51,2%.
8) Jawaban responden tentang Saya merasa memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 56 orang sebesar 65,1%.
9) Jawaban responden tentang Saya selalu dapat bekerja bersama sama dengan rekan sekerja dengan berkomunikasi dan berkordinasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 44 orang sebesar 51,2%.
10) Jawaban responden tentang Saya selalu sukarela membantu tugas-tugas rekan bila diminta, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 50 orang sebesar 58,1%.

Kesimpulan dari analisis dan diskusi ini menunjukkan bahwa hasil angket memberikan gambaran yang jelas mengenai persepsi responden terhadap kinerja. Mayoritas responden memberikan penilaian positif, yang menunjukkan bahwa kebijakan dan program yang diterapkan dalam organisasi telah memberikan dampak yang baik. Namun, terdapat juga responden yang memberikan penilaian

kurang baik, yang menunjukkan perlunya perhatian lebih lanjut terhadap area-area tertentu.

4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitan ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni realibilitas dan validitas konstruk *(construct reliability and validity)* dan validitas diskriminan *(discriminant validity)*. Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung *(direct effect)*, pengaruh tidak langsung *(indirect effect)* dan *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode *(Partial Least Square)* PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

4.2.1 Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

Outer model sering juga disebut *(outer relation* atau *measurement model)* yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran *(outer model)* digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui

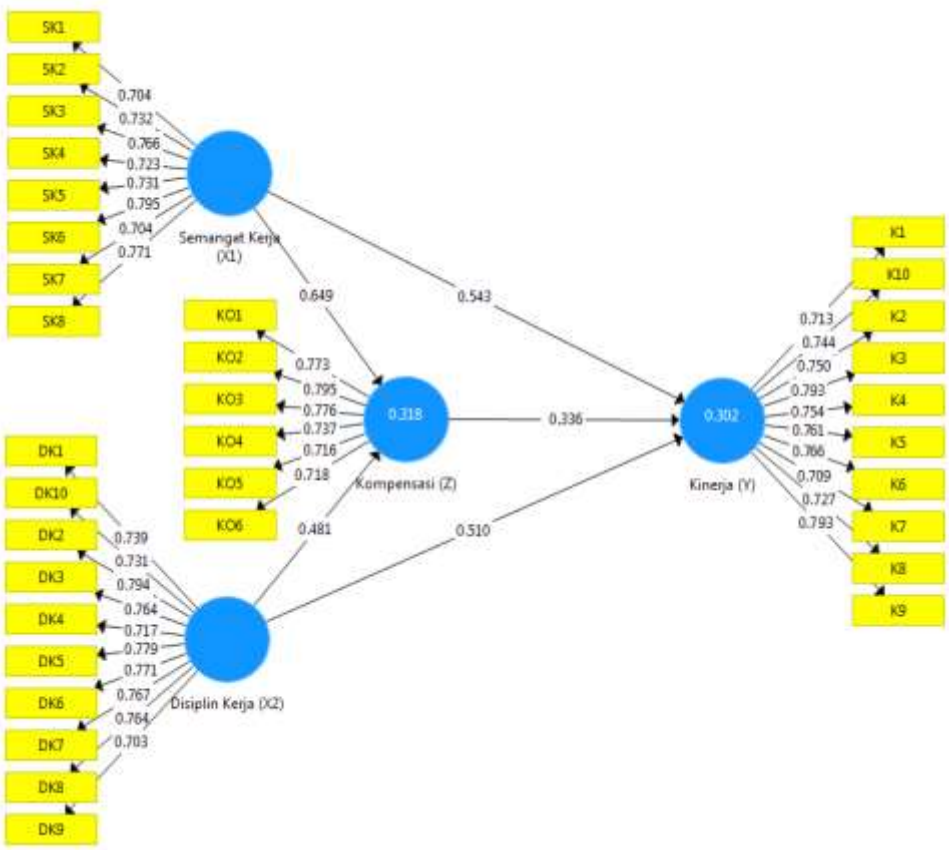
kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliablitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu: realibilitas dan validitas konstruk *(construct reliability and validity)* dan validitas diskriminan *(discriminant validity)*.

4.2.1.1 Analisis Outer Model

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Sumber: Diolah oleh penulis, 2025

Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai outer model antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi convergent validity karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,7. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variable Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja menunjukkan bahwa nilai diatas berada di atas 0,7 sehingga konstruk pada variabel tidak ada yang dieleminasi dari model.

Tabel 4.9
Outer Loadings

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Kompensasi (Z)	Semangat Kerja (X1)
DK1	0.739			
DK10	0.731			
DK2	0.794			
DK3	0.764			
DK4	0.717			
DK5	0.779			
DK6	0.771			
DK7	0.767			
DK8	0.764			
DK9	0.703			
K1		0.713		
K10		0.744		
K2		0.750		
K3		0.793		
K4		0.754		
K5		0.761		
K6		0.766		
K7		0.709		
K8		0.727		
K9		0.793		
KO1			0.773	
KO2			0.795	
KO3			0.776	
KO4			0.737	
KO5			0.716	
KO6			0.718	
SK1				0.704
SK2				0.732
SK3				0.766
SK4				0.723
SK5				0.731
SK6				0.795
SK7				0.704
SK8				0.771

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas outer loading di atas diperolah hasil bahwa pengujian yang dilakukan pada 86 orang responden

diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan memenuhi standar validasi dengan nilai di atas 0.7. Sehingga item pernyataan yang tidak memenuhi standar validasi maka item ini dikeluarkan atau tidak diikut sertakan pada uji selanjutnya dengan tujuan dapat menaikkan skor pengukuran model.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.10
Cross Loading

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Kompensasi (Z)	Semangat Kerja (X1)
DK1	0.739	0.207	0.279	0.342
DK10	0.731	0.128	0.048	0.132
DK2	0.794	0.197	0.044	0.045
DK3	0.764	0.084	0.083	0.027
DK4	0.717	0.078	0.282	0.315
DK5	0.779	0.122	0.196	0.128
DK6	0.771	0.327	0.182	0.205
DK7	0.767	0.424	0.321	0.377
DK8	0.764	0.110	0.090	0.407
DK9	0.703	0.128	0.054	0.130
K1	0.028	0.713	0.051	0.009
K10	0.063	0.744	0.109	0.125
K2	0.235	0.750	0.164	0.293
K3	0.120	0.793	0.159	0.126
K4	0.245	0.754	0.141	0.180
K5	0.074	0.761	0.122	0.251
K6	0.217	0.766	0.249	0.206
K7	0.073	0.709	0.075	0.145
K8	0.313	0.727	0.084	0.154
K9	0.006	0.793	0.154	0.014
KO1	0.225	0.201	0.773	0.229
KO2	0.263	0.019	0.795	0.395

KO3	0.272	0.091	0.776	0.049
KO4	0.298	0.299	0.737	0.415
KO5	0.092	0.018	0.716	0.209
KO6	0.016	0.116	0.718	0.140
SK1	0.239	0.194	0.100	0.704
SK2	0.249	0.107	0.108	0.732
SK3	0.249	0.216	0.170	0.766
SK4	0.065	0.025	0.055	0.723
SK5	0.037	0.066	0.014	0.731
SK6	0.330	0.395	0.497	0.795
SK7	0.129	0.150	0.122	0.704
SK8	0.326	0.222	0.309	0.771

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.7 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.1.3 Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suantu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32).

Uji reliablitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus > 0,6. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.11
Hasil *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X2)	0.828
Kinerja (Y)	0.707
Kompensasi (Z)	0.807
Semangat Kerja (X1)	0.752

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Tabel 4.12
Hasil *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X2)	0.803
Kinerja (Y)	0.743
Kompensasi (Z)	0.790
Semangat Kerja (X1)	0.730

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.4 Discriminant Validity

Ghozali (2013 Hal 212) menyatakan bahwa validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE *(Average Variance Extracted)* direkomendasikan ≥ 0,5.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X2)	**0.678**
Kinerja (Y)	**0.523**
Kompensasi (Z)	**0.517**
Kompensasi (Z)	**0.563**

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja karyawan telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai

Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al. 2017).

Tabel 4.14
Validitas Diskriminan

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Kompensasi (Z)	Semangat Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)				
Kinerja (Y)	0.793			
Kompensasi (Z)	0.752	0.847		
Semangat Kerja (X1)	0.647	0.721	0.747	

Sumber : SEM PLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Semangat Kerja dengan Disiplin Kerja sebesar 0,647 < 0,900, korelasi variabel *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT). Semangat Kerja dengan Kinerja sebesar 0,721 < 0,900 korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Semangat Kerja dengan Kompensasi sebesar 0,474 < 0,900 dengan demikian seluruh nilai korelasi Semangat Kerja dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Disiplin Kerja dengan Kompensasi sebesar 0,752 < 0,900, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja sebesar 0,793 < 0,900, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja terhadap Kompensasi adalah sebesar 0,847 < 0,900, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kompensasi dinyatakan valid.

4.2.2 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (*Inner Model*)

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil R-Square

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (rendah)

Tabel 4.15
Hasil Uji *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.752	0.676
Kompensasi (Z)	0.518	0.502

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai R-Square diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,702 dan 0,518. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Semangat Kerja dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan vaiabel Z yaitu kompensasi adalah sebesar 51,8% dengan demikian model tergolong substansial (sedang) dan kemampuan variabel X yaitu yaitu Semangat Kerja dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan vaiabel Y yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 75,2% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

4.2.2.2 Hasil Uji F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut

juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakkan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria F-Square yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16
Hasil *F-Square*

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Kompensasi (Z)	Semangat Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)		**0.498**	**0.435**	
Kinerja (Y)				
Kompensasi (Z)		0.121		
Semangat Kerja (X1)		**0.501**	**0.618**	

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Semangat Kerja (X1) terhadap Kompensasi (Z) memiliki nilai 0,618 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Semangat Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,498 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kompensasi (Z) memiliki nilai 0,435 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

4. Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,498 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Kompensasi (Z) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0 .121 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: direct effect, indirect effect dan total effect.

4.2.3.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur *(path coefficient)* adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur *(path coefficient)* adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan dan jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Semangat Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.543	5.326	**0.000**
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.510	4.015	**0.000**
Semangat Kerja (X1) -> Kompensasi (Z)	0.649	5.426	**0.000**
Disiplin Kerja (X2) -> Kompensasi (Z)	0.481	3.794	**0.000**
Kompensasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.336	3.121	**0.002**

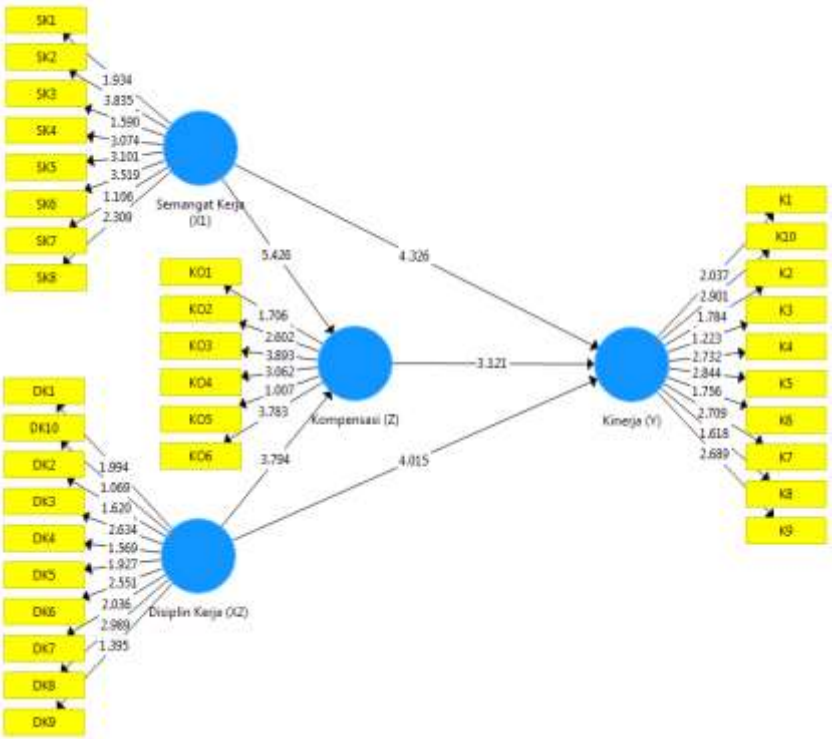
Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur *(path coefficient)* diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic),* antara lain:

1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja mempunyai nilai t statistic sebesar 5,326. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Semangat Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas *(p-values)* sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja mempunyai nilai t statistic sebesar 4,015. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Disiplin Kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas *(p-values)* sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap kompensasi mempunyai nilai t statistic sebesar 5,426. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka semakin tinggi pula kompensasi. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas *(p-values)* sebesar 0,000 < 0,05, dengan

demikian Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kompensasi mempunyai nilai t statistic sebesar 3,794. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Disiplin Kerja seorang, maka semakin tinggi pula kompensasi. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas *(p-values)* sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian Disiplin Kerja berpengaruh kompensasi.
5. Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja mempunyai nilai t statistic 3,121. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi kompensasi seorang, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas *(p-values)* sebesar 0,002 < 0,05, dengan demikian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja



Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Gambar 4.2 Hasil *Path Analysis*

4.2.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menetukan pengaruh tidak langsung (inderct effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan, artinya variabel intervening (Kepuasan Kerja), memberi pengaruh pada variabel eksogen (Semangat Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, ada pengaruhnya secara tidak langsung.
2. Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Kepuasan Kerja), tidak memberi pengaruh pada variabel eksogen (Semangat Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, tidak ada pengaruhnya secara tidak langsung.

Tabel 4.18
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Semangat Kerja (X1) -> Kompensasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.616	5.112	**0.000**
Disiplin Kerja (X2) -> Kompensasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.507	4.064	**0.000**

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja dengan variabel Kompensasi sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 5,112 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

Kompensasi sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan variabel Kompensasi sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 4,0645 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

4.2.2.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.19
Hasil Pengaruh Total

	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Semangat Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	5.404	**0.000**
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	4.060	**0.000**
Semangat Kerja (X1) -> Kompensasi (Z)	5.426	**0.000**
Disiplin Kerja (X2) -> Kompensasi (Z)	3.794	**0.000**
Kompensasi (Z) -> Kinerja (Y)	3.121	**0.002**

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total *(total effect)* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 5,404 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja diperoleh hasil sebesar 4,060 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).

3. Total effect untuk pengaruh Semangat Kerja terhadap Kompensasi diperoleh hasil sebesar 5,426 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).
4. Total effect untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi diperoleh hasil sebesar 3,794 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan)
5. Total effect pengaruh Kompensasi terhadap kinerja diperoleh hasil 3,121 dengan nilai P-Values 0,002 (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 5,326 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Semangat Kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula Kinerja seseorang.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), semangat kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang ditandai dengan perasaan positif terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara semangat kerja dan kinerja, dengan nilai thitung sebesar 5,326 dan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Dalam konteks ini, semangat kerja dapat dipandang sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja. Penelitian oleh Luthans (2011) menunjukkan bahwa individu yang memiliki semangat kerja yang

tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Misalnya, dalam sebuah studi yang dilakukan di perusahaan teknologi, ditemukan bahwa tim yang memiliki semangat kerja tinggi dapat menyelesaikan proyek lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik dibandingkan tim yang memiliki semangat kerja rendah (Smith, 2019).

Selain itu, semangat kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Menurut Herzberg (1966), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: faktor motivator dan faktor hygiene. Semangat kerja termasuk dalam kategori faktor motivator, yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian lain, ditemukan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan memiliki semangat kerja tinggi lebih mungkin untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka (Davis, 2020).

Pentingnya semangat kerja juga terlihat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja karyawan, seperti memberikan penghargaan, pelatihan, dan kesempatan untuk berkembang, akan memperoleh hasil yang lebih baik dalam hal kinerja. Penelitian oleh Kahn (1990) mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat

meningkatkan semangat kerja, seperti budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, dan kesempatan untuk berinovasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja seseorang, semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya semangat kerja dalam meningkatkan kinerja individu dan tim.

Penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja karyawan. Berbagai strategi, seperti memberikan penghargaan, pelatihan, dan kesempatan untuk berkembang, dapat diterapkan untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan demikian, organisasi tidak hanya akan mendapatkan kinerja yang lebih baik, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

Selanjutnya, penelitian ini juga menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja, serta dampaknya terhadap kinerja di berbagai sektor. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara semangat kerja dan kinerja, organisasi dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Akhirnya, kesadaran akan pentingnya semangat kerja dalam konteks kinerja harus ditanamkan di semua level organisasi. Dengan demikian, baik individu maupun organisasi dapat mencapai tujuan mereka secara lebih efektif dan efisien.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh semangat kerja terhadap kinerja. Salah satu penelitian yang relevan adalah yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2008), yang menemukan bahwa semangat kerja berhubungan positif dengan kinerja individu di berbagai sektor industri. Penelitian ini menggunakan metode survei dan analisis regresi untuk mengukur hubungan antara semangat kerja dan kinerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa individu dengan semangat kerja tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki semangat kerja rendah.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 4,015 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Disiplin Kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula Kinerja seseorang.

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno 2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karywan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produtivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung 2015), (Jufrizen 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal 2015), (Arif et al. 2019), (Arda 2017), (Arianty 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi, Lesmana, and Siregar 2019); (Harahap and Tirtayasa 2020); (Faustyna and Jumani 2015); (Arianty 2016); (Farisi, Irnawati, and Fahmi 2020); (Azhar, Nurdin, and Siswadi 2020); dan (Siswadi 2016), (Bahri 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi dipelukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

4.3.3 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kompensasi

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 5,426 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Semangat Kerja seseorang maka akan semakin tingggi pula Kompensasi seseorang.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu dalam lingkungan kerja. Dalam konteks ini, semangat kerja dapat diartikan sebagai motivasi, dedikasi, dan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara semangat kerja dan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Hasil uji thitung yang menunjukkan nilai 5,426 dengan tingkat signifikansi 0,000 mengindikasikan bahwa semangat kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kompensasi. Semakin tinggi semangat kerja, semakin besar kemungkinan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik.

Dalam analisis hubungan ini, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kompensasi, seperti kinerja, pengalaman, dan pendidikan. Namun, semangat kerja sering kali menjadi pendorong utama yang mendorong individu untuk mencapai hasil yang lebih baik. Misalnya, karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, mengambil inisiatif, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Hal ini dapat dilihat dalam studi yang dilakukan oleh Luthans dan Stajkovic (1999), yang menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi secara intrinsik memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak.

Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja karyawan. Ini bisa dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian, menyediakan peluang pengembangan diri, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Grant (2008), karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kompensasi yang mereka terima.

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja seseorang, semakin tinggi pula kompensasi yang mereka terima. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja bukan hanya berkontribusi pada kepuasan kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi aspek finansial dari pekerjaan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja karyawan. Dengan meningkatkan semangat kerja, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, tetapi juga dapat berkontribusi pada peningkatan kompensasi yang lebih baik. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang dapat meningkatkan semangat kerja dan, pada gilirannya, kompensasi karyawan.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara semangat kerja dan kompensasi. Salah satu penelitian yang relevan adalah yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001), yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan semangat kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, yang dapat berujung pada peningkatan kompensasi.

Selain itu, penelitian oleh Saks (2006) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka berhubungan erat dengan semangat kerja. Karyawan yang terlibat cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan merasa lebih dihargai, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kompensasi mereka. Hal ini sejalan dengan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, di mana semangat kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kompensasi.

Studi lain yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2008) juga menyoroti pentingnya semangat kerja dalam konteks model Job Demands-Resources (JD-R). Mereka menemukan bahwa ketika karyawan memiliki sumber

daya yang cukup dan dukungan dari atasan, semangat kerja mereka meningkat, yang berimplikasi positif terhadap kinerja dan kompensasi. Ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu menyediakan sumber daya yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kompensasi yang mereka terima.

4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 3,794 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Disiplin Kerja seseorang maka akan semakin tingggi pula Kompensasi seseorang.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi, dengan nilai thitung sebesar 3,794 dan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, semakin tinggi pula kompensasi yang akan mereka terima. Menurut Robbins dan Judge (2017), disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan individu terhadap aturan dan regulasi yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan.

Dalam konteks ini, disiplin kerja tidak hanya mencakup kehadiran tepat waktu, tetapi juga meliputi kualitas kerja dan kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu. Sebuah studi yang dilakukan oleh Ahmad dan Shah (2018) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih

produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Dengan demikian, perusahaan akan lebih cenderung memberikan kompensasi yang lebih tinggi kepada karyawan tersebut sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka.

Selain itu, disiplin kerja juga dapat berpengaruh pada iklim organisasi. Karyawan yang disiplin dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan kolaboratif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan (Luthans, 2011). Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. Oleh karena itu, investasi dalam program pelatihan dan pengembangan disiplin kerja karyawan dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kompensasi yang seimbang dengan kinerja.

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi pula kompensasi yang mereka terima. Penelitian ini sejalan dengan berbagai studi terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan program yang mendukung disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pengembangan budaya organisasi yang positif, serta sistem penghargaan yang adil. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kompensasi karyawan, tetapi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Banyak penelitian sebelumnya yang mendukung temuan ini. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Ali (2019) menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara disiplin kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pada kompensasi. Mereka menemukan bahwa karyawan yang disiplin tidak hanya merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, tetapi juga lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja dan kompensasi.

Selanjutnya, penelitian oleh Sutrisno (2020) juga menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang disiplin dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Dalam penelitian ini, karyawan yang mendapatkan penghargaan atas disiplin kerja mereka cenderung merasa dihargai dan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan yang mengakui dan menghargai disiplin kerja berpotensi untuk mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan produktivitas.

Dalam konteks yang lebih luas, studi oleh Ghozali dan Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi di kalangan karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan profitabilitas perusahaan. Mereka mencatat bahwa perusahaan yang memiliki budaya disiplin yang kuat cenderung memiliki kinerja keuangan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang tidak. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan disiplin kerja bukan hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan.

4.3.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 3,121 dengan angka signifikan 0,002. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kompensasi seseorang maka akan semakin tingggi pula Kinerja seseorang.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu dalam lingkungan kerja. Dalam konteks ini, kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dessler (2018), kompensasi yang adil dan kompetitif dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Hasil uji thitung sebesar 3,121 dengan angka signifikan 0,002 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula motivasi dan kinerja karyawan.

Secara statistik, hubungan ini dapat dijelaskan melalui teori motivasi, seperti Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti gaji dan tunjangan merupakan faktor higienis yang dapat mencegah ketidakpuasan, namun tidak serta merta meningkatkan kepuasan kerja. Namun, ketika kompensasi dianggap adil dan memadai, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka (Herzberg, 1966). Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang tidak hanya menarik tetapi juga adil agar dapat memaksimalkan potensi kinerja karyawan.

Dalam praktiknya, perusahaan-perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi yang baik sering kali mengalami peningkatan produktivitas yang signifikan. Misalnya, studi yang dilakukan oleh WorldatWork (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan bonus kinerja kepada karyawan mengalami peningkatan produktivitas hingga 15% dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menerapkan sistem serupa. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam kompensasi yang tepat dapat menghasilkan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan.

Berdasarkan analisis dan penelitian yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Dengan hasil uji thitung yang menunjukkan nilai 3,121 dan angka signifikan 0,002, jelas bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Hal ini didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Perusahaan perlu menyadari pentingnya merancang sistem kompensasi yang adil dan kompetitif untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Dengan demikian, investasi dalam kompensasi yang tepat akan memberikan hasil yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Ke depannya, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan kinerja, serta bagaimana perusahaan dapat mengoptimalkan strategi kompensasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Banyak penelitian sebelumnya yang mendukung hubungan antara kompensasi dan kinerja. Salah satu penelitian oleh Gupta dan Shaw (2014) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan di sektor layanan. Dalam studi tersebut, peneliti menganalisis data dari 200 karyawan di berbagai perusahaan dan menemukan bahwa karyawan yang menerima kompensasi lebih tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam hal kepuasan pelanggan dan produktivitas.

Selain itu, penelitian oleh Kahn dan Byers (2017) juga menegaskan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Dalam penelitian ini, mereka menemukan bahwa perusahaan yang menawarkan paket kompensasi yang menarik memiliki tingkat turnover yang lebih rendah, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menegaskan bahwa tidak hanya kompensasi yang tinggi yang penting, tetapi juga bagaimana kompensasi tersebut dipersepsikan oleh karyawan.

Penelitian lain yang relevan adalah studi oleh Milkovich dan Newman (2020) yang menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang transparan dan adil dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Kepercayaan ini berkontribusi pada peningkatan kinerja, karena karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Dengan demikian, penelitian-penelitian ini memperkuat argumen bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3.6 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening

Hasil penlitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja dengan Kompensasi sebagai Variabel mediasi, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 5,112 dengan angka siginikan 0,000. Hal ini menjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja dengan Kompensasi sebagai Variabel intervening.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), semangat kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam pekerjaan mereka. Ketika semangat kerja tinggi, karyawan cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugas yang diemban. Penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang didukung oleh uji statistik dengan nilai 5,112 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi semangat kerja, semakin baik kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan.

Kompensasi, di sisi lain, berfungsi sebagai variabel intervening yang dapat memediasi hubungan antara semangat kerja dan kinerja. Menurut Lawler (2003), kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dalam konteks ini, ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dengan imbalan yang layak, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan hanya sekadar imbalan finansial, tetapi juga merupakan bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan.

Dalam penelitian ini, kami menemukan bahwa kompensasi berperan penting dalam memperkuat hubungan antara semangat kerja dan kinerja. Ketika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan menerima kompensasi yang memadai, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, jika kompensasi dirasa tidak memadai, semangat kerja dapat menurun, yang berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan kedua aspek ini dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kompensasi sebagai variabel intervening. Hasil uji statistik yang menunjukkan nilai 5,112 dengan tingkat signifikansi 0,000 mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Ini menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja diikuti dengan peningkatan kinerja, terutama ketika didukung oleh kompensasi yang memadai.

Pentingnya kompensasi dalam memediasi hubungan antara semangat kerja dan kinerja menegaskan bahwa organisasi perlu memperhatikan struktur imbalan yang ditawarkan kepada karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang adil, organisasi tidak hanya meningkatkan semangat kerja karyawan tetapi juga mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen harus mempertimbangkan pengembangan kebijakan kompensasi yang dapat meningkatkan semangat kerja dan, pada gilirannya, kinerja karyawan.

Ke depannya, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan ini, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi kerja. Memahami dinamika ini akan membantu organisasi dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Banyak penelitian sebelumnya yang telah membahas hubungan antara semangat kerja, kompensasi, dan kinerja. Misalnya, studi oleh Judge dan Bono (2001) menunjukkan bahwa semangat kerja berhubungan positif dengan kinerja individu. Mereka menemukan bahwa karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung memiliki hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian oleh Wright dan Cropanzano (2000) menekankan pentingnya kompensasi dalam memotivasi karyawan. Mereka menyatakan bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.

Penelitian lain oleh Deci dan Ryan (2000) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, yang sering kali berhubungan dengan semangat kerja, dapat meningkatkan kinerja. Mereka menekankan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan memiliki otonomi dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks ini, kompensasi dapat berfungsi sebagai faktor eksternal yang memperkuat motivasi intrinsik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Meskipun banyak penelitian yang mendukung hubungan antara semangat kerja, kompensasi, dan kinerja, masih ada beberapa celah yang perlu diteliti lebih lanjut. Misalnya, bagaimana faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan

kepemimpinan dapat mempengaruhi hubungan ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi tambahan dalam pemahaman tentang dinamika antara ketiga variabel tersebut.

4.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening

Hasil penlitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Kompensasi sebagai variabel mediasi hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 4,064 dengan angka siginikan 0,000. Hal ini menjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Kompensasi sebagai Variabel intervening.

Disiplin Kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi pemberian kompensasi dari perusahaan terhadap karyawannya. Ini berarti semakin Disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi tingkat kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepadanya karyawannya. Sebaliknya, semakin kurang Disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin rendah tingkat kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepadanya karyawannya. Dimana ini akan sangat berpengaruh besar terhadap terhadap kinerja karyawan seteleh memperoleh kompensasi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Pendapat diatas selaras dengan pendapat atau hasil penelitian dari Thaief (2015) , disiplin kerja

mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi. Berdasarkan penelitian (Murty, W. A., & Hudiwinarsih 2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui kompensasi (Z) pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri, dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05 sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

Menurut (Sudarso, S., Abid, A. P., Januar 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Andayani and Tirtayasa 2019). Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan (Harahap and Khair 2019).

Dari penelitian diatas peneliti berhasil memberikan hasil analisis bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan karena nilai probabilitas (p-values) > P-Value 0.005.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Semangat Kerja berpengharuh terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih proaktif, lebih kreatif, dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan.
2. Disiplin Kerja berpengharuh terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang kurang disiplin.
3. Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Kompensasi, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki program pengembangan semangat kerja pegawai cenderung memberikan kompensasi yang lebih tinggi kepada pegawai mereka.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kompensasi pegawai, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan disiplin kerja yang ketat cenderung memberikan kompensasi yang lebih baik kepada pegawai mereka.
5. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi yang kuat bagi pegawai.

6. Terdapat pengaruh tidak langsung antara Semangat Kerja terhadap Kinerja melalui Kompensasi sebagai variabel intervening hal ini berarti pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung merasa lebih puas dengan kompensasi yang mereka terima, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.
7. Disiplin Kerja juga berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Kompensasi sebagai variabel intervening, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kompensasi yang mereka terima.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. BKPSDM Kota Medan sebaiknya mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan semangat kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui workshop, seminar, atau kegiatan team building yang dapat meningkatkan interaksi dan motivasi pegawai.
2. Perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem kompensasi yang ada, agar lebih adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai. Pemberian insentif dan bonus yang lebih transparan dan berdasarkan kinerja dapat meningkatkan motivasi pegawai.
3. Membangun lingkungan kerja yang mendukung, seperti suasana yang kondusif dan kolaboratif, dapat membantu meningkatkan semangat kerja

pegawai. Manajemen perlu memperhatikan aspek-aspek psikologis dan sosial di tempat kerja.

4. Kebijakan disiplin kerja yang jelas dan konsisten perlu diterapkan untuk memastikan semua pegawai memahami dan mengikuti aturan yang berlaku. Hal ini dapat membantu menciptakan budaya disiplin yang kuat.
5. Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan pegawai dapat membantu dalam memahami harapan dan kebutuhan masing-masing pihak. Dengan komunikasi yang baik, pegawai akan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
6. BKPSDM perlu melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Penggunaan indikator kinerja yang jelas dan terukur dapat membantu dalam proses ini.
7. Menciptakan saluran untuk memberikan umpan balik dari pegawai kepada manajemen mengenai kebijakan dan program yang ada. Umpan balik ini dapat digunakan untuk perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia di BKPSDM Kota Medan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. aktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel eksogen, yaitu Semangat Kerja dan Disiplin Kerja, variabel intervening terdiri dari variabel yaitu Kompensasi dan Variabel endogen yaitu Kinerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja seperti pengawasan, budaya organsiasi dan sebagainya.

2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Willy, and Jogiyanto Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Abdullah, Reynaldi, Amiruddin Husain, and Andi Faisal Bahari. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 6(2):85–92. doi: 10.57178/paradoks.v6i2.632.

Adiba, Farah, and Diana Rosita. 2023. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi." *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science* 5(2):8–17. doi: 10.58535/jasm.v5i2.40.

Andayani, Imelda, and Satria Tirtayasa. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):45–54. doi: https://doi.org/ 10.30596/maneggio.v2i1.3367 homepage:

Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18(1):45–60. doi: 10.30596/jimb.v18i1.1097.

Arianty, Nel. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan." *Jurnal Manajemen Perpajakan* 4(2):400–410.

Arif, Muhammad, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, and Jufrizen Jufrizen. 2019. "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance." Pp. 263–76 in *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*.

Atika, Dinda. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Disitrik-I Bahjambi." *Progress in Retinal and Eye Research* 561(3):S2–3.

Azhar, Muhammad Elfi, Deissya Utami Nurdin, and Yudi Siswadi. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4(1):46–60. doi: 10.30601/humaniora.v4i1.422.

Bahri, Syaiful. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):235–46.

Daly, Hamlan. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah." *E-Jurnal Katalogis* 3 Nomor 1:84–94.

Eius Lestari, and Wenny Desty Febrian. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai,Motivasi, Terhadap Kompensasi (Studi Pada PT Billy Indonesia)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani* 6(1):46–64. doi: 10.51353/jmbm.v6i1.895.

Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4(1):15–33. doi:

10.30601/humaniora.v4i1.420.

Faustyna, Faustyna, and Jumani Jumani. 2015. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15(1):71–79.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gunawan, Y. 2024. *... , Motivasi, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota ...*.

Hair Jr, Joseph F., Marko Sarstedt, Christian M. Ringle, and Siegfried P. Gudergan. 2017. *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.

Handayani, Rina Dwi. 2016. "Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang." *Jurnal Pariwisata* 2(1):40–50.

Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):69–88. doi: https://doi.org/ 10.30596/maneggio.v2i1.3404 homepage:

Harahap, Sandy Fialy, and Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):120–35.

Herawati, Niken, Asrah Tandirerung Ranteallo, and Karina Syafira. 2021. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan." *Jurnal Ekonomi, Sosial & Budaya* 2(11):1–10.

Indriasari, Nia, Oni Yulianti, and Herawati Herawati. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 6(2):139–47. doi: 10.37676/ekombis.v6i2.607.

Jufrizen, Jufrizen. 2016. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17(2):181–95.

Jufrizen, Jufrizen. 2018. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Pp. 405–24 in *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*.

Juliandi, Azuar, Irfan Irfan, and Saprinal Manurung. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.

Juliandi, Azuar, Irfan Irfan, Saprinal Manurung, and Bambang Sastriawan. 2016. *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: UMSU Press.

Kamal, M. Basri. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15(1):1693–7619.

Kerja, Pengaruh Lingkungan, and Motivasi D. A. N. Kompensasi. 2019. "Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia PENDAHULUAN Peran Guru Sebagai Salah Satu Unsur Dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) Sangat Berperan , Baik Dalam Sebagai Pengajar Yang Melakukan Transferof Knowledge , Dan Dapat ." 8(5):3193–3219.

Khasanah, Nurul, and Ulfah Mey Lida. 2023. "Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan: Ditinjau Dari Manajemen Sumber Daya Manusis Perspektif Islam Dan Reward System." *JEBISKU: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Kudus* 1(3):288. doi: 10.21043/jebisku.v1i3.123.

Mendrofa, Fatisokhi. 2024. "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 7(2):216–27.

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)." *The Indonesian ACoounting Review* 5(2):23–37.

Najib, Muhammad. 2019. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 16(3):204. doi: 10.31851/jmwe.v16i3.3421.

Nasution, Asrizal Efendy, and Muhammad Taufik Lesmana. 2018. "Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia." Pp. 1–16 in *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018*.

Pongoh, Mutiara, Bernhard Tewal, and Greis M. Sendow. 2021. "'Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya Pada Masa Pandemi Di Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan.'" *Emba* 9 No.4(4):285–93.

Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, and Lukman Hakim Siregar. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." Pp. 665–70 in *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*.

Rohman, Syaikhur, and Moh Agung Surianto. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)* 7(1):53–62. doi: 10.57093/metansi.v7i1.247.

Sake, Fandy Akbar, Jamaluddin, and Herlina Sakawati. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru." *Jurnal Manajemen* 4(1):1–9.

Sakinah, Sakinah, and Zuhrinal M. Nawawi. 2022. "Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Semangat Kewirausahaan Terhadap Minat Menjadi Wirausaha." *ManBiz: Journal of Management and Business* 2(2):156–64. doi: 10.47467/manbiz.v2i2.1912.

Sarumaha, Wiwin Endra Wati, Yohanes Dakhi, and Pakalis Dakhi. 2021. "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan." *Pareto: Jurnal Riset Bisnis ...* 6(2):26–35.

Setiawan, Vikry, Eliza Eliza, and Destiana Kumala. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apartemen Airlangga Di Jakarta Selatan." *Jurnal Ekonomi Utama* 2(1):1–5. doi: 10.55903/juria.v2i1.29.

Siregar, Johari Natal, Nova Jayanti, and Abd. Halim. 2024. "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Kompensasi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 5(2):3625–35.

Siswadi, Yudi. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17(1):124–37.

Sudarso, S., Abid, A. P., Januar, I. 2020. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3(1):1–6. doi: 10.32493/jee.v3i1.7268.

Sudiantini, Dian, Destya Fitri Andini, Dhea Syifa Khaerunisa, Dimas Listyanto Putra, and Dinda Putri Armayani. 2023. "Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 2(6):1673–82. doi: 10.54443/sibatik.v2i6.886.

Sulaeman, Fietri Setiawati, and Ilham Harry Permana. 2021. "Sistem Monitoring Penerapan Rencana Anggaran Biaya Berbasis Web." *Jurnal IKRA-ITH Teknologi* 5(1):24–31.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.

Suwarto, Suwarto. 2020. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai." *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11(1):15. doi: 10.33087/eksis.v11i1.180.

Syafrina, Nova. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru." *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review* 4(8):1–12.

Tanjung, Hasrudy. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15(1):27-36.

Yunita Leatemia, Senda. 2018. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku)." *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1(2):1–10. doi: 10.30598/manis.1.2.1-10.

Zulkifli, Zulkifli. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3(1):414–23. doi: 10.38035/jmpis.v3i1.886.