

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA

Purwaningsih¹

Ni Nyoman Putu Martini²

Toni Herlambang³

Ahmad Rido'i Yuda Prayogi⁴

Wilmar Grup Indonesia

(Serang-Banten)

ahmad.prayogi@id.wilmar-intl.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between compensation and work discipline through work motivation on employee performance. The population of this study were employees of the Banyuwangi Regency Public Service Mall. Methods of data collection is done by means of observation, interviews / interviews and questionnaires. This study uses four variables. The data analysis technique used is Partial Least Square (PLS) using the WarpPLS 5.0 application. The level of significance used in this study is 5%. Testing the hypothesis on the path coefficient between variables by comparing the p-value with alpha (0.05). The results of the study prove that compensation and work discipline have a positive and significant effect on work motivation, compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The implication of this research is to contribute in developing theories regarding public services related to public services, so that later they can contribute ideas that are useful for the world of science in general and in particular for Human Resource Management Science for public services.

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Mal Layanan Umum Kabupaten Banyuwangi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara/wawancara dan angket. Penelitian ini menggunakan empat variabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan aplikasi WarpPLS 5.0. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Pengujian hipotesis pada koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan p-value dengan alpha (0,05). Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini adalah berkontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang berkaitan dengan pelayanan publik, sehingga nantinya

© 2023 The Authors.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



dapat menyumbangkan ide-ide yang berguna bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya untuk Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia untuk pelayanan publik.

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

Pendahuluan

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena akan mempengaruhi kinerja organisasi. Apabila kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan kinerja organisasi juga baik dan berdampak terhadap tercapainya tujuan organisasi. Mangkunegara (2017) menggambarkan kinerja sebagai suatu prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung (Wibowo, 2014). Menurut Sutrisno (2011) kinerja juga mencakup tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja baik, organisasi tidak hanya menitikberatkan pada hasil pekerjaan karyawan (output) saja namun juga pada proses penyelesaian suatu pekerjaan. Selaras dengan hal tersebut, pentingnya memiliki pegawai dengan tingkat kinerja tinggi juga dirasakan oleh pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik kepada masyarakat.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 menyebutkan bahwa salah satu langkah yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai dari sisi manajemen sumberdaya manusia melalui reformasi birokrasi dalam rangka

menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Mahsyar (2011) mengemukakan bahwa kelemahan pelayanan publik di Indonesia dari sisi sumber daya manusia antara lain terkait dengan profesionalisme, kompetensi, empati etika serta sistem kompensasi yang rendah dan tidak tepat. Mall Pelayanan Publik merupakan salah satu inovasi yang dicanangkan oleh pemerintah sebagai salah satu jawaban dari banyaknya permasalahan masyarakat terkait dengan pelayanan publik. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 23 Tahun 2017 Mall Pelayanan Publik adalah tempat berlangsungnya kegiatan atau aktivitas penyelenggaraan pelayanan publik atas barang, jasa dan/atau pelayanan administrasi yang merupakan perluasan fungsi pelayanan terpadu baik pusat maupun daerah, serta Badan Usaha Milik Negara/ Badan Usaha Milik Daerah dan Swasta dalam rangka menyediakan pelayanan yang cepat, mudah, terjangkau, aman dan nyaman.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 23 Tahun 2017 mengamanatkan bahwa salah satu tujuan pendirian Mall Pelayanan Publik adalah meningkatkan daya saing global dalam memberikan kemudahan berusaha di Indonesia dengan cara menempatkan seluruh dinas/instansi yang terlibat dalam proses perizinan dalam satu bangunan gedung. Hal ini dikarenakan masih banyaknya keluhan pengusaha terkait

dengan lamanya proses perizinan bukan hanya disebabkan ketidakpastian standar operasional prosedur (SOP) namun juga akibat harus berpindah-pindah dari instansi satu ke instansi lainnya karena tidak berada pada lokasi yang sama. Rendahnya kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik juga ditunjukkan oleh banyaknya izin yang belum terselesaikan, padahal masing-masing OPD yang terlibat dalam proses terbitnya perizinan tersebut telah memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang didalamnya juga mengatur terkait dengan jangka waktu penyelesaian.

Mathis and Jackson (2012) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan antara lain kuantitas hasil (jumlah output sesuai target), kualitas hasil (hasil kerja baik dan benar), ketepatan waktu (menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan) dan tingkat kehadiran (disiplin hadir tepat waktu saat masuk, pulang dan jam kerja). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siagian (2015) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, disiplin merupakan fungsi operatif terpenting sumber daya manusia. Disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Yasa, 2014).

Variabel yang juga berperan penting terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi, hal ini dikarenakan tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan sehingga pemberian kompensasi yang tepat oleh suatu perusahaan akan berdampak pada

tercapai atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi bertujuan membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal (Rivai, 2011). Kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang saling berhubungan, karena semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterima. kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sehingga kompensasi disini tidak hanya dalam bentuk finansial saja namun juga berbentuk non finansial. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dan dengan adanya motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan (Hasibuan, 2019).

Motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kuat lemahnya motivasi kerja sangat ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan. Hasibuan (2019) mengatakan bahwa salah satu indikator motivasi adalah kebutuhan fisik yang didalamnya berupa gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya. Hubungan saling mempengaruhi antara variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan yaitu semakin tinggi disiplin karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di sisi lain tingginya motivasi kerja akan berdampak pada keinginan karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga kerjanya juga semakin tinggi. Hasibuan (2019) mengatakan bahwa salah satu indikator motivasi adalah kebutuhan fisik yang didalamnya berupa gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung berupa penghargaan, jaminan kesehatan dan sebagainya. Lebih lanjut Hasibuan (2019) mengatakan tujuan peningkatan motivasi karyawan antara lain meningkatkan disiplin dan produktivitas

(kinerja) karyawan. Dari sini dapat kita lihat adanya hubungan saling mempengaruhi antara variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan yaitu semakin tinggi disiplin karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Parinduri, dkk (2017), Yusuf (2019), yang memperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kondisi yang berbeda disampaikan oleh Wahyudi (2016), S. Suyanto (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peneliti menggunakan indikator yang berbeda dalam menjabarkan variabel motivasi. Hal serupa berlaku pula pada variabel kompensasi, dimana semakin baik kompensasi yang diterima karyawan juga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gusmao dan Riana (2018) menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hal yang berbeda menghasilkan kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan atau berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peneliti menggunakan indikator yang berbeda dalam menjabarkan variabel kompensasi dan motivasi. Di sisi lain tingginya motivasi kerja akan berdampak pada keinginan karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga kinerjanya juga semakin tinggi.

Penelitian dilakukan oleh Ardhani dan Ratnasari (2019) memperoleh hasil motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Maharani (2022) menunjukkan motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam rangka mengatasi permasalahan tersebut, peneliti menggunakan indikator yang berbeda dengan penelitian terdahulu

untuk menjabarkan variabel motivasi dan kinerja. Dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, ditemukan adanya *Research Gap*. Sehingga, berdasarkan *research gap* dan fenomena yang terjadi sebagaimana dikemukakan pada latar belakang diatas, peneliti ingin meneliti ulang dengan menggunakan variabel yang sama namun pada objek yang berbeda. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan antara kompensasi dan disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori Perspektif Psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Model ini kemudian dikembangkan Luthans (1985) menjadi S-O-B-C (Stimulus-Organism-Behavior-Consequences) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya consequences yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja. Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka disiplin kerja, motivasi dan kompensasi dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai.

Kegunaan praktis penelitian bagi Pemerintah Kabupaten Banyuwangi yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi peningkatan kinerja pegawai Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai masukan untuk penyusunan kebijakan dalam rangka meningkatkan kualitas

pelayanan publik kepada masyarakat. Bagi stakeholder hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kegunaan akademis, bagi universitas penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk pelayanan publik). Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris tentang variabel yang diteliti, sehingga dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang berbeda.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, ditemukan adanya Research Gap. Sehingga berdasarkan research gap dan fenomena yang terjadi sebagaimana dikemukakan pada latar belakang diatas, peneliti ingin meneliti ulang dengan menggunakan variabel yang sama namun pada objek yang berbeda.

Tinjauan Pustaka, Kerangka Teoritis dan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Suwanto & Priansa (2018) mengartikan kompensasi sebagai hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi maka dapat meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab yang dimiliki karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin

tinggi tingkat disiplin karyawan maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dengan tanggungjawab, sesuai dengan penelitian Parinduri dkk (2017) yang menyatakan bahwasannya disiplin kerja dan komitmen secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Selain itu, menurut penelitian Saputri dkk (2020) menyatakan bahwasannya kompensasi kerja, pengawasan dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kalista dkk (2018) menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gani (2018), Ekowati, dkk (2018), Parinduri, dkk (2017), Bukhori (2018), Handyaningsih (2012), Yusuf (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sudaryo, dkk (2018) tujuan kompensasi adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi, keterkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja (kinerja), keterkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan dan keterkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi. Sehingga semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja (kinerja) karyawan tersebut. Hasibuan (2019) mengatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja (kinerja) yang dapat dicapainya demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin karyawan maka semakin rendah pula kinerjanya. Disiplin kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberadaan motivasi dianggap penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Mangkunegara (2017) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi. Sehingga semakin tinggi motivasi karyawan cenderung mempunyai kinerja yang baik, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja buruk dimungkinkan karena motivasinya rendah, hal ini sesuai dengan penelitian Nurhidayad (2019) dengan hasil disiplin, kompensasi dan pengembangan pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin, kompensasi dan pengembangan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 92,7% terhadap kinerja.

Menurut penelitian Arifah dkk (2020) menyatakan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Maka penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukiyana (2016), Asep (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan banyak penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti antara lain Saputri (2020), Perizade dkk (2018), Nurhidayad (2019), Siagian (2018) meyakini bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan beberapa penelitian dilakukan oleh Nababan dan Siagian (2020), Aminu (2016) mengatakan bahwasannya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019) menyampaikan bahwa kompensasi adalah salah satu komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja atau kinerja karyawan. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dan dengan adanya motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan. Maka apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan baik, akan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dan berdampak pada produktivitas (kinerja) kerja yang dihasilkan. Asep dkk (2019) menyatakan bahwasannya disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Beberapa penelitian telah dilakukan oleh Indra dkk (2021), Ashari (2019) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H6: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab yang dimiliki karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan akan meningkatkan motivasi

kerjanya yang kemudian berdampak terhadap tingginya produktivitas atau kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pernyataan Suyanto (2018) yang mengatakan bahwasannya kompetensi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Disiplin secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi. Kompetensi, didiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kompetensi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Nababan dan Mauli (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Tanjung dan Susi (2019) yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Beberapa penelitian telah dilakukan oleh Arifah dkk (2020), Siagian (2018) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H7 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah survei kausalitas kuantitatif yaitu data yang diperoleh berbentuk kuantitatif berupa angka-angka, yang kemudian diolah dan hasilnya dideskripsikan dengan dukungan teori dan asumsi yang relevan. Adapun survei merupakan kegiatan inti dalam penelitian ini. Penelitian ini juga bersifat verifikatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis. Atau dengan kata lain, penelitian ini untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dimana dalam penelitian ini yang akan diuji adalah variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey kausalitas kuantitatif yaitu data yang diperoleh berbentuk kuantitatif berupa angka-angka, yang kemudian diolah dan hasilnya dideskripsikan dengan dukungan teori dan asumsi yang relevan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara/interview dan kuisisioner. Kuisisioner dibagikan kepada seluruh karyawan yang ada di Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi. Kemudian dilakukan pengambilan sampel dari hasil pengisian kuisisioner dan data diolah.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ditugaskan pada Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi sebanyak 179 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkantor dan melakukan pelayanan di Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi sebanyak 129 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling.

Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi, Jl. Sritanjung No.1 Kelurahan Temenggungan, Kecamatan Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi

Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) menggunakan aplikasi WarpPLS 5.0. Partial Least Square adalah suatu teknik statistik multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel variabel respon/terikat/dependen serta variabel eksplanatori sekaligus. WarpPLS adalah software aplikasi yang dikembangkan oleh Ned Kock menggunakan Matlab compiler dan Java. Software ini dapat menganalisis model SEM yang berbasis varian atau lebih dikenal dengan Partial Least Square. Model analisis SEM dengan WarpPLS dapat mengidentifikasi dan mengestimasi hubungan antar variabel laten apakah hubungan tersebut bersifat linier atau non linier. Analisis ini merupakan alternatif yang baik untuk metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama, karena metode ini bersifat lebih robust atau kebal. Robust artinya parameter model tidak banyak berubah ketika sampel baru diambil dari total populasi (Ghozali, 2011).

Pengujian Hipotesis

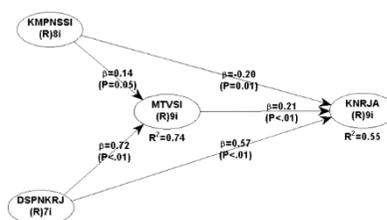
Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat path coefficients (analisa jalur) dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan metode resampling bootstrap dimana distribusi normal tidak diperhatikan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.05). Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai p-value. Pengujian untuk mengetahui pengaruh langsung variabel eksogen dan endogen dilihat dari besarnya p-value pada path

coefficient, sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel eksogen dan endogen dilihat dari besarnya p-value pada indirect effects.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan menggunakan *structural equation modelling* (SEM) dengan software Warp PLS 5.0 bertujuan untuk mengevaluasi hubungan struktural dalam analisis jalur antar variabel laten yaitu variabel orientasi pasar, variabel inovasi produk, variabel keunggulan bersaing dan juga variabel kepuasan pelanggan. Pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antara variabel dengan membandingkan angka p – value dengan alpha (0.05). Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-value < 0,05. Besarnya p – value diperoleh dari output pada Warp PLS 5.0. Pengujian hipotesis ini juga dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dugaan penelitian yaitu 7 hipotesis, yang digambarkan berikut ini:



Gambar 1. Model Pengujian Structural Equation Modelling Warp PLS 5.0

Sumber : Data diolah Warp PLS 5.0

Secara keseluruhan hasil penelitian yaitu seluruh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara

variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji dari 7 hipotesis pada tabel 1, penelitian dapat diketahui

bahwa seluruh hipotesis diterima dan telah diuji secara statistik layak.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koesifien Jalur	Signifikan	Keterangan
Pengaruh langsung:			
Kompensasi terhadap motivasi kerja	0,14	0,046	H1 diterima
Disiplin kerja terhadap motivasi kerja	0,72	<0,001	H2 diterima
Kompensasi terhadap kinerja karyawan	0,20	0,010	H3 diterima
Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	0,57	<0,001	H4 diterima
Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	0,21	0,006	H5 diterima
Pengaruh tidak langsung:			
Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	0,03	<0,001	H6 diterima
Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	0,15	0,006	H7 diterima
Pengaruh total:			
Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	0,23	0,026	
Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	0,72	<0,001	

Sumber: Data diolah Warp PLS 5.0

Berdasarkan ringkasan hasil uji dari 7 hipotesis penelitian dapat diketahui bahwa seluruh hipotesis diterima dan telah diuji secara statistik layak. Secara keseluruhan hasil penelitian yaitu seluruh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi kerja

Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa

untuk kerja mereka. Suwanto & Priansa (2018) mengartikan kompensasi sebagai hal yang penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, Hasibuan (2019) menyampaikan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi kerja adalah $\beta = 0,14$ dengan nilai $p = 0,046$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis H1 yang berbunyi: kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan Mall Pelayanan Publik

Kabupaten Banyuwangi. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kalista dkk (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Motivasi kerja

Hasibuan (2019) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab yang dimiliki karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Kondisi ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai (Hasibuan, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien memiliki pengaruh pada variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja dengan $\beta = 0,72$ dan nilai $p < 0,01$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik juga motivasi kerja karyawan Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Gani (2018), Ekowati, dkk (2018), Parinduri, dkk (2017), Bukhori (2018), Handayaningsih (2012) dan Yusuf (2019) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, yang mana memiliki hasil p value lebih kecil dari 0,05.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Damian Grabowski, dkk (2021) yang mengatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja karyawan terhadap motivasi kerja di salah satu instansi daerah Polandia. Namun, hal yang memiliki pengaruh adalah

ethos kerja, karena ethos kerja yang berasal dari dalam diri pekerja akan meningkatkan gairah dan semangat saat bekerja (Damian Grabowski, dkk 2021).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sudaryo, dkk (2018) mengatakan tujuan kompensasi adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi, keterkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja (kinerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah $\beta = 0,20$ dengan nilai $p = 0,01$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi. Kondisi ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana (2016), Asep (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan meningkat ketika mendapatkan upah yang sesuai dari perusahaan tempatnya bekerja.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan atau instansi baik tertulis maupun tidak tertulis (Syafriana, 2017). Hasibuan (2019) mengatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi (kinerja) yang dapat dicapainya demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah $\beta = 0,57$ dengan nilai $p <$

0,01. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis H4 yang berbunyi: disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2020), Perizade, dkk (2018), Nurhidayad (2019), Siagian (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pekerja yang memiliki disiplin kerja tinggi memungkinkan akan bekerja secara efisien sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik (Hasibuan, 2019). Mangkunegara (2016) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi. Hasil penelitian menunjukkan koefisien pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah $\beta = 0,21$ dengan nilai $p = 0,006$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi.

Kondisi serupa juga diperoleh pada beberapa penelitian yang dilaksanakan oleh Nababan dan Siagian (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dasarkan karena motivasi kerja karyawan berasal dari internal seseorang, sehingga secara ikhlas dilakukan oleh seseorang yang mana akan bertahan dalam jangka waktu yang lama.

Motivasi kerja biasanya muncul bukan karena paksaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah salah satu komponen yang mempengaruhi produktivitas atau kinerja karyawan. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan koefisien 0,031 dengan nilai $p < 0,01$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Artinya semakin besar kompensasi yang diterima karyawan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Indra, dkk (2021), Ashari (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab yang dimiliki karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Kondisi ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai (Hasibuan, 2019). Hasil analisis jalur menunjukkan koefisien jalur 0,154 dengan nilai p value 0,026. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis H7 yang berbunyi:

disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi. Hal senada juga diperoleh dari beberapa penelitian yang dilaksanakan oleh Siagian (2018) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening

Simpulan dan Saran

Simpulan

Hasil penelitian membuktikan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Implikasi hasil penelitian ini yaitu (1) dapat memberikan masukan bagi peningkatan kinerja pegawai Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi, yangmana hasil penelitian dapat digunakan untuk dasar membuat program bagi kinerja karyawan, (2) stakeholder terkait dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar penyusunan kebijakan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan (3) memberikan informasi dan kontribusi dalam

mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat.

Daftar Pustaka

- Aminu, M.H., 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Sub Divison Ponorogo*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 4 No (3).
- Asep H., dkk, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bank OCB NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara. Vol 6 No. (2).
- Ashari, L.B., 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada PG. Kebon Agung*. Jurnal Ilmu Manajemen JIMMU. Vol 4 No (2).
Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Bukhori, M., 2018. *Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal AKADEMIK. Vol 16 No (1).
- Damian Grabowski, dkk, 2021. *Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory*. Plos One. Vol 10 No (2).
- Eunike N dan Mauli S, 2020. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Engineering Batam*. Jurnal Ilmiah Community Research Information Technology (CORE IT). Vol 8 No. (1).

- Gani, N., 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai di FEBI UIN Alauddin Makassar*. Jurnal ASSETS. Vol 8 No. (2). Hal 125-141.
- Ghozali, Imam, 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handayaningsih, K., 2012. *Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai dengan Kesejahteraan sebagai variabel moderasi*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol 6 No. (1). Hal 22-34.
- Handoko, Hani T., 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Indra E.S., dkk, 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab terhadap Kinerja dan Motivasi sebagai variabel intervening di Mataram*. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika. Vol 14 No. (1).
- Juliao, F.G dan Gede R., 2018. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste*. Jurnal Buletin Studi Ekonomi. Vol 23 No. (1).
- Kalista, S.W. dan Bambang S.S., 2018. *Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan dimediasi variabel Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 61 No. (1).
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Lukiyana dan Detri S.T., 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada TK Misi Bangsa Sejakarta*. Jurnal Media Manajemen Jasa. Vol 3 No. (2).
- Lukiyana dan Detri S.T., 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada TK Misi Bangsa Sejakarta*. Jurnal Media Manajemen Jasa. Vol 3 No. (2).
- Luthans and Fred, 1985. *Organizational Behavior*. 5th ed. Mc Graw-Hill Book Co. Singapore.
- Luthfi P., dkk, 2017. *Pengaruh Disiplin dan Komitmen terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PTPN I Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang*. Buletin Utama Teknik. Vol 13 No. (1).
- Mangkunegara, A., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marro, A., dkk, 2020. *Disiplin Kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui Motivasi sebagai variabel intervening*. Jurnal Management and Business Review. Vol 4 No. (2). Hal 88-98.
- Mathis, Robert L., Jackson, J.H., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Nurhidayad, M., 2019. *The Effect of Discipline, Compensation, and Training Development on Employee Performance in RSUD Bima*. International Journal of Innovative Science and Research Technology. Vol 4 No. (12).
- Perizade dkk, 2018. *Work discipline and Compensation Effect on the*

- Performance of Employee in the Polytchnic Akamigas Palembang. International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IUPSAT). Vol 11 No. (1). Pp 18-25.*
- Rona, T., dan Susi S.M., 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam. Jurnal DIMENSI. Vol 8 No. (2). Pp 342-359.*
- Siagian, Maluli. 2018. *Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. Jurnal Ilmiah Management JIMUPB. Vol 6 No. (2).*
- Siagian, Sondang P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.*
- Sudaryo, dkk., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik. Penerbit ANDI. Yogyakarta.*
- Suwanto, Priansa, Donni, J., 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung.*
- Suyanto, S., 2018. *Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance. European Research Studies Journal. Vol. XXI No. (1).*
- Syafrina, Nova., 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 8 No. (4). Hal 1-12.*
- Maharani, A., Tanjung, H., dan Pasaribu, F. 2022. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 5(1), 30-41*
- Wahyudi, A., 2016. *Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya. e-Jurnal Manajemen Kinerja Vol. 2 No. (1).*
- Wiyani E., dkk, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara. Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik (MAP). Vol 1 No. (1). Hal 70-83.*
- Yasa, I Putu Sedhana dan I Wayan Mudiarta Utama. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol 3, No 3.*
- Yeni, W.S., Nurul, Q., Toni, H., 2020. *Effect of Work Compensation, Supervision and Discipline on Work Performance. International Journal of Scientific & Technology Research. Vol 9 No. (1).*
- Yusni H., dkk., 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Provinsi Aceh. Jurnal Manajemen Akuntansi. Vol 5 No. (1).*