

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BKPSMD KABUPATEN KERINCI

Suhendra Setiawan¹, Elfiswandi², Yulasm³

Program Magister Manajemen^{1,2,3}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis^{1,2,3}

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang^{1,2,3}

suhendrasetiawan@gmail.com¹, elfis0466@yahoo.com²,
yulasm12@yahoo.com³

Received: 2025-04-17. **Revised:** 2025-05-03. **Accepted:** 2025-05-06. **Issue Period:** Vol.9 No.2 (2025), Pp. 1000-1013

Abstrak: Penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKPSMD Kabupaten Kerinci ”. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKPSMD Kabupaten Kerinci. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif, metode pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program smartPLS Versi 3.0. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menganalisis 70 (tujuh puluh) orang responden.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, Budaya Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, Budaya Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract: This study, entitled "The Influence of Work Discipline, Compensation, and Work Culture on Employee Performance through Motivation as an Intervening Variable among Civil Servants at the BKPSDMD of Kerinci Regency," focuses on all Civil Servants (PNS) at the BKPSDMD of Kerinci Regency. The type of research



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1889

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

used is descriptive quantitative research, with data collected through the distribution of questionnaires. The analytical method applied is multiple linear regression analysis using the SmartPLS version 3.0 software. The sampling technique employed is a saturated sample, involving the analysis of 70 respondents.

Based on the results of the analysis, it can be concluded that work discipline has a positive and significant effect on work motivation, compensation has an insignificant effect on work motivation, and work culture has an insignificant effect on work motivation. Furthermore, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, compensation has an insignificant effect on employee performance, and work culture has an insignificant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance through work motivation, while compensation and work culture have insignificant effects on employee performance through work motivation.

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

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah salah satu modal dan sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat digunakan untuk menentukan kualitas sumber daya manusia yang ada. Hasil kerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai ketika mereka melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka masing-masing. Kualitas kerja merujuk pada seberapa baik seorang individu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Instansi dan pegawai adalah dua hal yang sangat erat kaitannya. Pegawai memainkan peran utama dalam menjalankan kegiatan instansi. Suatu instansi harus menggerakkan dan memantau pegawainya agar mereka dapat mengembangkan kemampuan mereka untuk maju dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua Potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2020)

Pendayagunaan Pegawai Negeri Sipil harus terus ditingkatkan terutama berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman masyarakat serta profesional dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sangat diperhatikan dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas. Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), BKPSDMD Kabupaten Kerinci merupakan salah satu unit kerja pemerintah daerah yang memiliki tugas pokok mengelola sumber daya manusia khususnya ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten. Demi tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan, BKPSDMD menyusun strategi yang komprehensif. Strategi ini mencakup perumusan kebijakan yang jelas sebagai pedoman dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut dirancang untuk memastikan bahwa semua program dan kegiatan yang dilaksanakan selaras dengan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

II. METODE DAN MATERI

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang diukur berdasarkan standar atau target yang ditentukan. Kinerja mencakup kuantitas dan kualitas kerja, kemampuan, keterampilan, ketekunan, dan tanggung jawab pegawai, serta sesuai dengan etika dan moral yang berlaku di organisasi. (Wulandari, 2021).



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1889

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

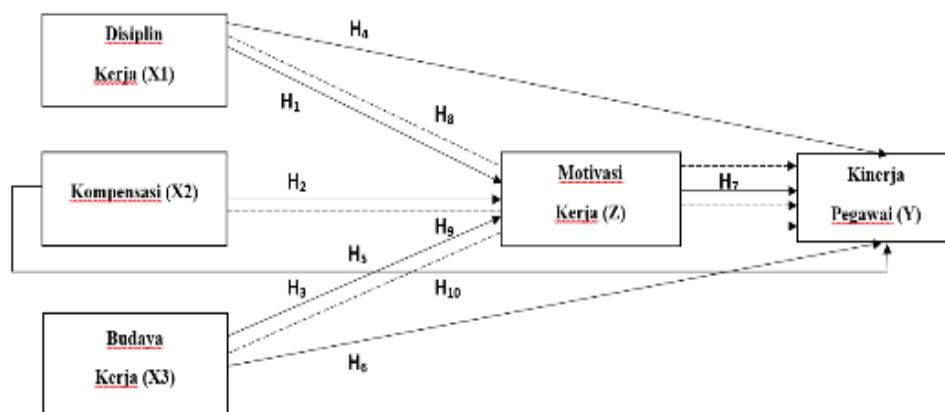
Rivai dalam (Irawan et al., 2021), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi mencakup remunerasi finansial, seperti gaji, bonus, insentif, serta bentuk lain dari penghargaan non-finansial, seperti tunjangan, fasilitas, dan pengakuan atas prestasi. Menurut (Hasibuan, 2021), kompensasi tidak hanya penting sebagai mekanisme untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi, tetapi juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja individu dalam organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2021), budaya kerja adalah nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya kerja berfungsi sebagai pedoman bagi perilaku karyawan dan mempengaruhi cara mereka bekerja. Hasibuan juga menekankan bahwa budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Menurut (Rivai, 2021) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Gambar 1. Model penelitian



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, tinjauan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PNS di BKPSDMD Kabupaten Kerinci
- H₂ : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PNS di BKPSDMD Kabupaten Kerinci
- H₃ : Diduga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PNS di BKPSDMD Kabupaten Kerinci
- H₄ : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PNS di BKPSDMD Kabupaten Kerinci
- H₅ : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PNS di BKPSDMD Kabupaten Kerinci
- H₆ : Diduga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PNS di BKPSDMD Kabupaten Kerinci



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1889

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- H₇: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PNS di BKPSDMD Kabupaten Kerinci
- H₈: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PNS di BKPSDMD Kabupaten Kerinci
- H₉: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PNS di BKPSDMD Kabupaten Kerinci
- H₁₀: Diduga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PNS di BKPSDMD Kabupaten Kerinci

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

3.1 Metodologi Penelitian

Analisis data penelitian adalah proses metodologis penerapan alat statistik atau analisis kualitatif yang berbeda untuk mengubah data mentah yang telah dikumpulkan menjadi informasi yang relevan. Singkatnya, analisis data penelitian adalah prosedur penting yang mengubah data yang belum diolah menjadi informasi yang relevan dan bermakna dengan menerapkan metode statistik atau kualitatif (Candra Susanto et al., 2024). Dengan demikian disimpulkan bahwa analisis data perlu dilakukan, sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh ASN yang ada di BKPSDMD Kabupaten Kerinci yang berjumlah 70 orang. sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKPSDMD Kabupaten Kerinci yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 70 orang.

3.3 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi

Variabel Penelitian	Item	Outer Loadings	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y-1	0.898	Valid
	Y-2	0.828	Valid
	Y-3	0.836	Valid
	Y-4	0.860	Valid
	Y-5	0.808	Valid
	Y-6	0.940	Valid
	Y-7	0.917	Valid
	Y-8	0.893	Valid
	Y-9	0.878	Valid
	Y-10	0.845	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z-1	0.880	Valid
	Z-2	0.888	Valid
	Z-3	0.903	Valid
	Z-4	0.924	Valid
	Z-5	0.549	Tidak Valid
	Z-6	0.895	Valid



Variabel Penelitian	Item	Outer Loadings	Keterangan
	Z-7	0.900	Valid
	Z-8	0.869	Valid
	Z-9	0.894	Valid
	Z-10	0.766	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1-1	0.270	Tidak Valid
	X1-2	0.769	Valid
	X1-3	0.791	Valid
	X1-4	0.837	Valid
	X1-5	0.894	Valid
	X1-6	0.867	Valid
	X1-7	0.880	Valid
	X1-8	0.829	Valid
Kompensasi (X2)	X2-1	0.696	Tidak Valid
	X2-2	0.770	Valid
	X2-3	0.861	Valid
	X2-4	0.833	Valid
	X2-5	0.737	Valid
	X2-6	0.793	Valid
	X2-7	0.796	Valid
	X2-8	0.735	Valid
Budaya Kerja (X3)	X3-1	0.776	Valid
	X3-2	0.646	Tidak Valid
	X3-3	0.563	Tidak Valid
	X3-4	0.837	Valid
	X3-5	0.853	Valid
	X3-6	0.856	Valid
	X3-7	0.732	Valid
	X3-8	0.775	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Hasil Outer Loading Sesudah Eliminasi

Variabel Penelitian	Item	Outer Loadings	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y-1	0.898	Valid
	Y-2	0.828	Valid
	Y-3	0.836	Valid
	Y-4	0.860	Valid
	Y-5	0.808	Valid
	Y-6	0.940	Valid



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1889

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Variabel Penelitian	Item	Outer Loadings	Keterangan
	Y-7	0.917	Valid
	Y-8	0.893	Valid
	Y-9	0.878	Valid
	Y-10	0.845	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z-1	0.880	Valid
	Z-2	0.888	Valid
	Z-3	0.903	Valid
	Z-4	0.924	Valid
	Z-6	0.895	Valid
	Z-7	0.900	Valid
	Z-8	0.869	Valid
	Z-9	0.894	Valid
	Z-10	0.766	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1-2	0.769	Valid
	X1-3	0.791	Valid
	X1-4	0.837	Valid
	X1-5	0.894	Valid
	X1-6	0.867	Valid
	X1-7	0.880	Valid
	X1-8	0.829	Valid
Kompensasi (X2)	X2-2	0.770	Valid
	X2-3	0.861	Valid
	X2-4	0.833	Valid
	X2-5	0.737	Valid
	X2-6	0.793	Valid
	X2-7	0.796	Valid
	X2-8	0.735	Valid
Budaya Kerja (X3)	X3-1	0.776	Valid
	X3-4	0.837	Valid
	X3-5	0.853	Valid
	X3-6	0.856	Valid
	X3-7	0.732	Valid
	X3-8	0.775	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1889

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Kriteria *Validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validalitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut ini disajikan nilai AVE dalam penelitian pada tabel :

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.759	Konstruk yang baik
Motivasi Kerja (Z)	0.778	Konstruk yang baik
Disiplin Kerja (X1)	0.705	Konstruk yang baik
Kompensasi (X2)	0.632	Konstruk yang baik
Budaya Kerja (X3)	0.651	Konstruk yang baik

Sumber: Hasil Olah SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Nilai Construct Reliability dan Validity

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.964	0.969	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.964	0.969	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0.930	0.943	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.903	0.923	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0.894	0.918	Reliabel

Sumber: Olahan SmartPLS, Tahun 2025

Nilai R-Square

Hasil Pengujian R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.883	0.876
Motivasi Kerja (Z)	0.572	0.553



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1889

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Sumber: Olahan SmartPLS, Tahun 2025

Hasil Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.757	0.738	0.102	7.394	0.000	Diterima
Kompensasi (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.042	0.022	0.093	0.453	0.651	Ditolak
Budaya Kerja (X3) -> Motivasi Kerja (Z)	0.090	0.093	0.088	1.025	0.306	Ditolak
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.584	0.597	0.129	4.544	0.000	Diterima
Kompensasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.038	0.029	0.055	0.688	0.492	Ditolak
Budaya Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.037	0.038	0.052	0.702	0.483	Ditolak
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.425	0.403	0.134	3.173	0.002	Diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPls (2025)

Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.322	0.296	0.104	3.082	0.002	Diterima



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1889

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Kompensasi (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.018	0.013	0.041	0.438	0.661	Ditolak
Budaya Kerja (X3) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.038	0.040	0.042	0.902	0.367	Ditolak

Sumber: Hasil olahan SmartPls (2025)

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Buday Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Intervening pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDMD Kabupaten Kerinci. Metode analisis menggunakan *Analisis Structural Equation Modeling* (SEM) Dengan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDMD Kabupaten Kerinci.
2. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDMD Kabupaten Kerinci.
1. Budaya Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDMD Kabupaten Kerinci.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDMD Kabupaten Kerinci.
3. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDMD Kabupaten Kerinci.
4. Budaya Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDMD Kabupaten Kerinci.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDMD Kabupaten Kerinci.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDMD Kabupaten Kerinci.
7. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDMD Kabupaten Kerinci.
8. Budaya Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDMD Kabupaten Kerinci.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf.

Agus, S., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 11(1), 395–404. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45769>

Ahyar Ahyar, Vicky Brama Kumbara, & Chintya Ones Charly. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Teluk Luas Kota Padang.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1889

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Maeswara : *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 154–161.
<https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i2.754>

Al-Ayyubi, M. S. (2019). Budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7.

Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* .

Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>

Ardhana, B. D., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). Analisis Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Di Perusahaan Air Minum Isi Ulang KSM Adenium. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 1156–1167.

Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>

Darmawan, D., Agustika Anandy, I., Hamzah, A., Ismail, & Shalahuddin. (2021). Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 42–51.

Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1171–1181. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.483>

Efrinawati, Yusup, Norawati, S., & Supardi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerjapegawaidinas Ketenagakerjaan Dantransmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1–16. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/6554/3896>

Fahmi, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Fauziah, S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan the Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance Yayasan Pendidikan Abdi Negara 2 Cibusah (Ypan)*.

Febrina, I. H. R. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Ejournal.Hakhara-Institute.Com*, 1(1), 29–34. <https://ejournal.hakhara-institute.com/index.php/HSSB/article/view/14>

Ferdinand, A. (2018). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. In *BP Undip 2*. <https://doi.org/10.4304/jcp.8.2.326-333>

Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3942>

Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hermawan, M. N., & Isyanto, P. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 304–317.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1889

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.877>
- Irawan, D., Kusjono, G., & ... (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Izhar, G. M., Irwanto, Misransyah, Risal, S., & Yani, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(2), 89–106. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v4i2.2623>
- Kaesang, Shania, Pio, Johnly, R., Tatimu, & Ventje. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396.
- Khairi, R. H., & Syahrian. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang. *E-Journal Manajemen TSM*, 2(3), 11–22. https://www.researchgate.net/publication/365682101_PENGARUH_DISIPLIN_KERJA_KOMPENSASI_DAN_BEBAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN
- Khairiah, S., & Tamin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan ...*, 7(1), 208–221. <https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/view/57%0Ahttps://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/download/57/34>
- Mangkunegara, A. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyah, S. S., & Mariyono, J. (2024). *Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Pegawai dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 16(1), 129–168. <http://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana>
- Muzaki, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Trans Rekreasindo Cabang Malang). In *Turzillo, A. M. Campion, C.E. Clay, C.M. Nett, T. M.* (Vol. 135, Issue 4).
- Ni Made Martini, A. A. Ketut Sri Asih, & Ni Made Ernila Junipisa. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung. *Journal Research of Management*, 3(3), 79–89. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i3.87>
- Nuning Nurna Dewi, R. A. M. E. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Rama Emerald Multi Sukses. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.358>
- Nursalam. (2017). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. In *Salemba Medika*.
- Pamungkas, F. D., & Agus Purnomo Sidi. (2022). The Influence of Leadership Style and Discipline on Employee Performance at PT. Notojoyo Nusantara Malang. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(1), 50–55. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i1.423>
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1889

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/18161/10611>
- Putri Nur Syiva, S., Ayu Lestari, R., Bagus Rahmad Lil'alamin, E., & Sisiawan Putra, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02(01), 43–60.
- Rivai. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. *PT Raja Grafindo Persada*.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2020). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Perilaku Organisasi* (B. M. Trans (ed.)). Salemba Empat.
- Rumeen, A. R., Kojo, C., Walangitan, M. B., & Anastasya. (2023). The Effect Of Training, Compensation, And Workload On Job Satisfaction At Bank Bri Branch, Central Sulawesi. *Jurnal EMBA*, 11(1), 1231–1241.
- Salsabilla Alista, N., & Santoso, A. B. (2024). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Daffa Florist. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, 6(1), 29–40.
<https://doi.org/10.59261/jequi.v6i1.140>
- Saparudin, & Suhardi. (2023). The Effect of Discipline and Compensation on Employee Performance at PT Bumi Reksa Nusa Sejati Through Motivation as Variable Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 2023.
<http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner*, 6(2), 1772–1784.
<https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.807>
- Sari, A. R., & Martha, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303–1315.
<https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.159>
- Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319–331. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.611>
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jempper*, 1(1), 1–7.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simbolon, S., & Vicario, V. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Efektivitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bingei Agung Medan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*,



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1889

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

1(1), 56–77. <http://ejournal.pkmpi.or.id/index.php/ijess/article/view/28>

Subakti, M., Ariza, F., & Rofik, D. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(1), 1–7. <https://jurnal.stiedarulalahmojokerto.ac.id/index.php/>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>

Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.51314>

Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v2i1.189>

Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media.

Suyudi, M., Sailawati, & Selviana, G. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANKALTIMTARA. *Pengaruh Pemahaman Tentang Bagi Hasil Dan Bunga Terhadap Minat Menjadi Nasabah Bank Syariah*, 16(1), 97–105.

Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89–94. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.99>

Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>

Wahyu, P., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2024). Determinasi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Sales PT. Link Net. Tbk. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1610. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.4672>

Waluyo, S., & Kusbandiyah, A. (2025). *Impact Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable (Case Studies Of LAZIS Muhammadiyah)*. 13(1), 787–800.

Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOmpensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.

Wirdayani Wahab. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(2), 127–140.

Wiwien Jumadil, Rosdiana, & Muhammad Hi. Hasan. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1889

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41–53. <https://doi.org/10.56338/jsm.v10i1.3069>

Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional : Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education, Sychology and Counseling*, 2(1), 582–599.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1889

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).