

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN MAPPI**

**Maria Kuruway<sup>1</sup>, Ikhwan<sup>2</sup>, Arius Andreas Kambu<sup>3</sup>**  
**Universitas Terbuka**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of compensation, work discipline and job satisfaction on employee performance at the Mappi district secretariat office. The method used in this study is to use a quantitative method. The data collection technique used by researchers in this study is to use primary data obtained through the distribution of questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques start from data compilation, data tabulation to the testing stage. Based on the results of the calculation of the multiple linear regression analysis study. The coefficient of determination (R) can be obtained from the results of compensation, work discipline and job satisfaction influencing employee performance by 0.857 or 85.70% (0.857 x 100, while the remaining 14.30% is influenced by other variables not examined in this study. Conclusion, Compensation has a partial effect with positive and significant on the performance of Mappi Regional Secretary employees. Furthermore, compensation has a very strong correlation with the performance of Mappi Regional Secretary employees. Work discipline does not have a partial effect with positive and significant on the performance of Mappi Regional Secretary employees. Furthermore, work discipline has a very low correlation with the performance of Mappi Regional Secretary employees. Job satisfaction has a partial effect with positive and significant on the performance of Mappi Regional Secretary employees. Then, job satisfaction has a very strong correlation with the performance of Mappi Regional Secretary employees. Finally, Compensation, work discipline and job satisfaction have a simultaneous effect with positive and significant on the performance of Mappi Regional Secretary employees.*

**Keywords:** *Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance, Compensation*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten Mappi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data dimulai dari penyusunan data, tabulasi data hingga tahap pengujian. Berdasarkan dari hasil perhitungan penelitian analisis Regresi linier berganda. Nilai koefisien determinasi (R) dapat diperoleh hasil dari kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,857 atau 85,70% (0,857 x 100, sedangkan sisanya sebesar 14,30% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Simpulan, Kompensasi berpengaruh secara parsial dengan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekda Mappi. Selanjutnya kompensasi memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kinerja pegawai Sekda Mappi. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial dengan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekda Mappi. Selanjutnya disiplin kerja memiliki korelasi yang sangat rendah dengan kinerja pegawai Sekda Mappi. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dengan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekda Mappi. Kemudian, kepuasan kerja memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kinerja pegawai Sekda Mappi. Terakhir, Kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dengan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekda Mappi.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Kompensasi

## INTRODUCTION

Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi (selanjutnya disebut Setda Mappi) memegang amanah yang sangat krusial di Daerah Mappi. Peran krusial tersebut diantaranya sebagai komunikator, koordinator, dinamisator, dan fasilitator dalam menjembatani dan membantu kepala daerah mewujudkan visi dan misinya, menyiapkan, menyusun dan menyepakati program legislatif daerah (prolegda) dengan DPRD, menjaga kestabilan kinerja aparatur masing-masing SKPD untuk mensinergikan implementasi kebijakan daerah melalui program-program nyata bagi masyarakat. Sangat mutlak, peran krusial Setda Mappi sebagai ujung ombak terciptanya pelayanan publik yang *good government* di daerah Mappi yang juga merupakan visi dan misi Pemerintah Daerah Mappi, dimana keberhasilan Setda Mappi dalam menjalankan peran ini dapat dinilai dari kinerja Setda Mappi.

Kinerja Setda Mappi sebagai hasil jerih payah PNS Setda Mappi dalam menjalankan perannya di lingkungan Setda Mappi. Semakin tinggi kinerja yang diraih maka jerih payah PNS Setda Mappi dapat dinilai semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kinerja Setda Mappi maka jerih payah Setda Mappi dapat dinilai semakin rendah. Apapun terkait kinerja, pada prinsipnya hal tersebut sebagai tolak ukur upaya Setda Mappi dalam mewujudkan pelayanan publik yang memuaskan bagi masyarakat Mappi. Oleh karenanya, Kinerja Setda Mappi menjadi fokus utama di berbagai lini fungsi pemerintahan di Mappi seperti fungsi dinas lainnya yang berhubungan dengan tercapainya visi dan misi pemerintahan daerah Mappi.

Telah dua tahun lamanya, persoalan kinerja Setda Mappi menjadi wacana yang tidak kunjung henti di lingkungan Pemerintahan Daerah Mappi. Meski demikian sampai pada saat ini, kinerja Setda Mappi dalam perkembangannya cenderung mengalami penurunan. Ironisnya, berdasar data yang diperoleh peneliti selama kurun waktu 3 tahun yakni

tahun 2021 Setda Mappi hanya mampu meraih rata-rata kinerja 83%, tahun 2022 hanya mampu meraih kinerja rata-rata 84%, kemudian angka ini turun menjadi 82% di tahun 2023. Sebagaimana ditampilkan peneliti pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Kinerja Sekda Mappi Tahun 2021 sampai Tahun 2023**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi		
		2021	2022	2023
- Nilai LPPD	100%	90%	91%	90%
- Nilai AKIP Kabupaten Mappi	100%	88%	92%	91%
- Nilai Akuntabilitas (AKIP) Setda	100%	92%	89%	88%
Persentase jumlah produk hukum daerah yang ditetapkan	100%	70%	75%	76%
Persentase implementasi kerja sama daerah dan pihak ketiga	100%	74%	78%	79%
Persentase jumlah penyelesaian permasalahan pertanahan	100%	71%	73%	70%
Persentase layanan pengelolaan barang dan jasa melalui seleksi/tender	100%	89%	88%	80%
Cakupan Evaluasi BUMD	100%	95%	90%	89%
Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat	100%	75%	76%	75%
Pencapaian Rata-rata	<b>100%</b>	<b>83%</b>	<b>84%</b>	<b>82%</b>
Predikat	<b>Baik ; Terjadi penurunan kinerja</b>			

**Sumber: Data Sekretariat Daerah Kab.Mappi**

Berdasarkan data diatas, dapat dinilai bahwa kinerja yang dicapai secara keseluruhan oleh Setda Kab.Mappi setiap tahunnya selain terjadi penurunan, kinerja selalu tidak mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor Setda Mappi rendah dan perlu peningkatan kinerja. Hal

tersebut diperkuat dengan ditemukannya rendahnya kinerja pelayanan publik Setda Mappi yang ditunjukkan melalui data indeks kepuasan masyarakat (IKM) yang menunjukkan angka rata-rata 62% dari skala terendah 25% dan tertinggi 100% atau dalam kategori kurang puas. Hal ini merupakan teguran masyarakat terkait kinerja Setda Mappi. Kinerja Mappi perlu ditingkatkan dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

Faktor kompensasi sebagai faktor pertama yang diprediksi mampu meningkatkan kinerja PNS Setda Mappi. Kompensasi pada Setda Mappi adalah suatu balas jasa yang dapat meningkatkan semangat kerja PNS untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi umumnya diterima Setda Mappi setiap bulan pada awal bulan yang besarnya berdasar pangkat dan golongan, kompensasi yang mencukupi kebutuhan pegawai akan meningkatkan semangat mereka untuk meningkatkan kinerja. Rahayu et al. (2022) memaparkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kinerja. Selanjutnya

Secara konseptual kompensasi menurut Aprilia & Effendi (2024) yaitu segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai wujud penghargaan terhadap kinerja mereka dan kontribusi pikiran mereka untuk perusahaan di mana mereka bekerja. Prasetyo et al. (2021) mengemukakan bahwa kompensasi terdiri dari balas jasa secara langsung dan tidak langsung. Bentuk pemberian kompensasi ini akan berpengaruh juga pada tingkat kinerja pegawai, dimana apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan keinginan pegawai maka pegawai akan senang kemudian berupaya meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian Saputro et al. (2022) menegaskan bahwa jika perusahaan membayar karyawannya secara adil akan mendorong pegawai berkinerja dengan baik karena pemberian kompensasi akan

menimbulkan motivasi bagi pegawai yang kemudian berdampak pada timbulnya upaya pegawai untuk meningkatkan kinerja. Andriani & Faris (2022) Mukson & Robiatul (2023) dan Indriani et al. (2024) menemukan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan hasil penelitian ditemukan Hutabarat et al. (2023) bahwa kompensasi tidak berdampak pada kinerja Hal ini dikarenakan kompensasi karyawan perusahaan belum dapat sepenuhnya meningkatkan kegiatan kerja yang dilakukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi karena hasil tersebut tidak dipengaruhi oleh pemberian gaji bonus, gaji pokok dan juga tunjangan sebagai standar kerja maupun kepada orang yang terampil, oleh karena itu perlu adanya pertimbangan bagi perusahaan termasuk peran pimpinan perusahaan yang belum mampu memberikan kompensasi sebagai fasilitas yang akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Demikian halnya hasil penelitian Rachman (2022) dan Pristiawati & Santoso (2021) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berdampak positif terhadap kinerja.

Faktor disiplin kerja sebagai faktor kedua yang diteliti dalam penelitian ini untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja pegawai di Setda Mappi merupakan suatu perilaku kerja baik pegawai taat pada regulasi organisasi baik dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar. Disiplin kerja pegawai Setda di Mappi dinilai dari tidak masuk kerja karena alasan keluarga, sakit ijin, dan keterlambatan masuk kerja, pulang kerja yang cepat dan setiap laporan dari kegiatan yang dilaksanakan selalu tidak tepat waktu. Makatita (2020) menerangkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara konseptual disiplin kerja menurut Rifa'i (2023) bahwa disiplin merupakan fungsi operasional keenam dari

Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin dan kedisiplinan merupakan fungsi operasional terpenting dari organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tumanan et al. (2023) bahwa disiplin kerja merupakan tindakan, perilaku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan aturan organisasi untuk meningkatkan pemahaman dan kemauan seseorang agar tidak melakukan kelalaian, penyimpangan, atau kealpaan dalam melaksanakan pekerjaan. Pemahaman tersebut sesuai dengan kejadian yang terjadi di perusahaan.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berupaya meningkatkan kinerjanya karena disiplin identic dengan adanya pemenuhan tugas dan tanggungjawab dengan jeli dan teliti unuk meningkatkan kinerja. Kirana et al. (2022) memaparkan bahwa setiap pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Disiplin kerja perlu ditingkatkan untuk menunjang kelancaran kerja pegawai. Penilaian terhadap disiplin kerja bagi pegawai setiap organisasi sangat dibutuhkan karena akan membantu para pimpinan perusahaan untuk mengambil langkah dalam menilai setiap pegawai mengenai hubungan antara pelayanan yang diberikan dengan tujuan yang ingin dicapai. Hasil penelitian Padmantlyo & Abdurrahman (2022) Dinillah & Setiani (2024).

Namun hasil penelitian Sari et al. (2022) justru menemukan bahwa pegawai yang disiplin belum tentu meningkatkan kinerja mereka karena disiplin terhadap waktu kerja tidak hanya cukup untuk meningkatkan kinerja karena disiplin kerja Pratama (2022) umumnya terkait formalitas menaati peraturan bukan penekanan untuk memberikan kompetensi yang berdampak pada kinerja. Hasil penelitian Kibar et al. (2023), Doni Irawan et al. (2021) dan Pramularso & Anggraeni (2023) juga menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berdampak pada kinerja.

Faktor kepuasan kerja sebagai faktor ketiga yang diprediksi mampu

meningkatkan kinerja PNS Setda Mappi. Kepuasan kerja sebagai adanya perilaku senang melakukan pekerjaan yang dijalani, seperti adanya upaya untuk terus meningkatkan kemampuan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Upaya ini terjadi karena pegawai ingin mempertahankan posisinya di organisasi akibat kesenangan terhadap pekerjaan yang dirasakan pegawai. Safrizal (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Secara konseptual, kepuasan kerja menurut Inayat & Khan (2021) adalah perasaan positif dan negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau merupakan jumlah kebahagiaan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Selanjutnya Muttalib et al. (2023) memaparkan bahwa persepsi pegawai tentang kepuasan kerja mereka bergantung pada seberapa bermakna dan memuaskan mereka memandang pekerjaan mereka, dan kebahagiaan karyawan biasanya merupakan elemen penting dari keberhasilan suatu organisasi.

Menurut hasil penelitian Ronny & Astuty (2021) bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus dibentuk dalam lingkungan kerja. Karena kepuasan kerja akan berdampak positif dan signifikan pada kinerja seseorang. Wellem & Djawoto (2022) menambahkan bahwa karyawan yang merasa puas akan mampu bekerja dengan baik, bersemangat, aktif dan dapat berkinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pudjiarti et al. (2023) bahwa semakin pegawai dikatakan puas maka kinerjanya akan semakin baik. Hasil penelitian Azhari et al. (2021), Subiyanti & Trisnadi (2022) dan Arisanti et al. (2023) juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja

Kesenjangan hasil penelitian ditemukan Karosa et al. (2024) dimana

kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja. Hal ini dapat disebabkan oleh hubungan rekan kerja yang kurang mendukung atau kompak, di mana bantuan dan persatuan mungkin kurang, yang menyebabkan ketidakpuasan pekerja. Hal ini menggarisbawahi dampak variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja. Vizano et al. (2020) juga menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja.

Berdasarkan adanya fenomena kinerja Setda pegawai Mappi yang rendah, ditemukannya *research gap* penelitian dan perlunya kebaruan penelitian terkait pengaruh kompensasi bagi kinerja, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten Mappi. Judul penelitian ini “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretarian Kabupaten Mappi”.

## RESEARCH METHODS

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, peneliti tertarik menggunakan metode penelitian ini karena pada penelitian ini menggunakan data numeric atau berwujud angka yang di analisis lalu di interpresentasikan. Sehingga hasil penelitian yang di berikan akan terukur sehingga memenuhi unsur objective yang tidak terkontaminasi persepsi pribadi peneliti atau persepsi satu atau dua individu. Ratna (2021) menjelaskan bahwa metode kuantitatif yang di teliti mengandung angka dan statistic merupakan tehnik dari analisis data kuantitatif. Dalam pengujian hipotesis penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan deduktif. Sifat-sifat dalam Penelitian kuantitatif juga menggunakan paradigma tradisional, positivistis, eksperimental atau empiris. Abdullah (2015) menambahkan bahwa akar paradigam merupakan gagasan *positivism*, *Empirisme*, *behaviorisme*,

*naturalisme*, *sainsisme* merupakan sebutan lain dalam kuantitatif.

Penelitian ini terdiri dari variabel independen berupa kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja (Y).

Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebesar 136 Orang yang diambil dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mappi. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 0.1 (10%) karena jumlah populasi yang jumlahnya besar yaitu lebih dari 100 responden. Berdasarkan rumus solvin di maka diambil sampel minimum dari populasi sebanyak 60 orang responden (pembulatan). Menurut Sugiyono (2018) dalam mengemukakan rumus slovin, populasi dapat dikatakan berjumlah besar jika populasi yang diketahui lebih dari 100 responden.

Sumber data dalam penelitian ini dari data primer yakni kuisoner dan laporan kinerja Disdik 2021 sampai 2023, sedangkan data sekunder yakni buku literature dan laporan kinerja. Garaika & Darmanah (2019) bahwa Data yang baik dan benar harus memenuhi persyaratan objektif, yaitu. sesuai dengan keadaan sebenarnya, Informasi harus representatif, mis. informasi yang menggambarkan produktivitas, Harus dimutakhirkan (updated), artinya informasi yang menggambarkan keadaan harus informasi terbaru. Priadana & Sunarsi (2021) mengemukakan bahwa data sekunder umumnya berasal dari pihak ketiga seperti dari media internet, sedangkan data primer adalah data dari pihak pertama seperti kuisioner.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner melalui g-form selama 2 bulan berturut-turut dr bulan januari 2024 sampai maret 2024 kepada semua pegawai Disdik Mappi.

Penelitian ini menggunakan analisis data dimulai dari uji validitas data dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan syarat apabila menunjukkan nilai r-hitung > dari r-tabel maka item pertanyaan

atau pernyataan kuisioner valid. Nilai r-tabel dapat diketahui dengan ketentuan *degree of freedom* (df)=n-2, n adalah jumlah sampel. Analisis data dilanjutkan dengan menguji reliabilitas data dengan melihat hasil dari nilai *Cronbach Alpha*. Data di katakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,60 dan sebaliknya. (Purwanto, 2018).

Korelasi mengandung hubungan antara dua variabel, berdasarkan daftar pasangan angka yang mengukur dua variabel dalam situasi yang berbeda. Bila menggunakan model korelasi, biasanya menghitung koefisien korelasi r. Koefisien korelasi adalah statistik yang menghitung pasangan angka antara X dan Y yang menggambarkan hubungan antara anggota dari pasangan. (Garaika & Darmanah, 2019)

Pada penelitian ini menggunakan regresi berganda hal ini di sebabkan karena penelitian ini ingin mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. (Garaika & Darmanah, 2019) bahwa Regresi berganda adalah salah satu solusi ketika ada lebih dari satu variabel independen. Seorang peneliti menggunakan analisis regresi berganda ketika peneliti bermaksud untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen (berkurang sebesar) ketika dua atau lebih variabel independen (berkurang sebesar) dimanipulasi sebagai prediktor. Dengan demikian, analisis regresi berganda dilakukan ketika jumlah variabel independen minimal 2 Seperti halnya regresi bivariat.

Model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$K = \alpha + \beta K + \beta DK + \beta KP + \varepsilon$$

**Keterangan :**

$\alpha$	:	Nilai konstanta	
K	:	Kinerja	
$\beta_{FIL}$	:	Koofisien	Variabel
Kompensasi			
$\beta_{SDK}$	:	Koofisien	Variabel
Disiplin Kerja			
$\beta_{KP}$	:	Koofisien	Variabel
Kepuasan kerja			

$\varepsilon$  : eror

Pengujian hipotesis merupakan pengujian untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Pada penelitian ini syarat data harus telah melalui uji normalitas. Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini yakni uji-t dan uji-f. Pengujian melalui uji-t akan menginformasikan penolakan atau penerimaan hipotesis yang di ajukan peneliti sekaligus menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh independen pada dependen. (Muhid, 2019). Kriteria dalam penelitian ini yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka secara parsial variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau  $H_a$  di terima.

dan Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau  $H_a$  ditolak.

Pengujian f di lakukan untuk membuktikan secara simultan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini di lakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang di ajukan peneliti. Menurut (Wulandari, 2020) uji F merupakan pengukuran yang memiliki tujuan untuk mengetahui variabel-variabel independen yang akan di ukur dalam model yang apakah memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria dalam penelitian ini yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan  $sig \leq 0,05$ , maka secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau  $H_a$  di terima dan Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan  $sig \geq 0,05$ , maka secara simultan variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau  $H_a$  ditolak.

## RESULTS AND DISCUSSIONS

### RESULTS

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan kepada 60 responden, item pernyataan yang dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan bernilai positif untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ . Dalam penelitian ini jumlah sampel  $n$  (60), maka jumlah  $df$  dapat dihitung  $60-2 = 58$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat dengan uji dua arah  $r_{tabel}$  yaitu 0,165. Hasil uji validitas pada indikator-indikator penelitian ini ditampilkan sebagai berikut.

**Tabel 2. Output Uji Validitas**

Variabel	item	r hitung	Posisi	r tabel
Kinerja (Y)	Y.1	0,513	≥	0,254
	Y.2	0,437	≥	0,254
	Y.3	0,637	≥	0,254
	Y.4	0,112	≥	0,254
	Y.5	0,472	≥	0,254
	Y.6	0,513	≥	0,254
Kompensasi (X1)	X1.1	0,929	≥	0,254
	X1.2	0,278	≥	0,254
	X1.3	0,479	≥	0,254
	X1.4	0,327	≥	0,254
	X1.5	0,442	≥	0,254
	X1.6	0,672	≥	0,254
	X1.7	0,680	≥	0,254
	X1.8	0,529	≥	0,254
	X1.9	0,651	≥	0,254
	X1.10	0,432	≥	0,254
	X1.11	0,489	≥	0,254
	X1.12	0,647	≥	0,254
	X1.13	0,578	≥	0,254
	X1.14	0,478	≥	0,254
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,356	≥	0,254
	X2.2	0,337	≥	0,254
	X2.3	0,384	≥	0,254
	X2.4	0,370	≥	0,254
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,432	≥	0,254
	X3.2	0,555	≥	0,254
	X3.3	0,275	≥	0,254
	X3.4	0,266	≥	0,254
	X4.5	0,391	≥	0,254
	X5.6	0,589	≥	0,254
	X6.7	0,400	≥	0,254
	X7.8	0,379	≥	0,254

Sumber data output SPSS diolah peneliti, 2024

**Hasil Uji Reliabilitas**

Pengambilan keputusan pada pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Alpha Cronbach dari masing-masing variabel. Jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan reliabel untuk digunakan dalam menggambarkan variabel yang diteliti tetapi jika nilai Alpha Cronbach lebih kecil dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tidak reliabel untuk

digunakan dalam menggambarkan variabel yang diteliti.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Data**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Posisi	Gamma
1	Kinerja (Y)	0,833	>	0,70
2	Kompensasi (X1)	0,774	>	0,70
3	Disiplin Kerja (X2)	0,964	>	0,70
4	Kepuasan Kerja (X3)	0,993	>	0,70

Sumber data primer diolah SPSS versi 20, 2024

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Pengujian regresi berganda pengaruh variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) mengikuti model persamaan  $K = \alpha + \beta K + \beta DK + \beta KK + \epsilon$  dapat dijabarkan berdasar tabel dibawah ini.

**Tabel 4. Output Uji Regresi Linear Berganda**

Model	t	Sig.
1	2.902	.005
	2.593	.012
	-1.187	.240
	2.071	.043

Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber data output SPSS diolah peneliti, 2024

Substitusi nilai diatas ke dalam model persamaan  $KPW = \alpha + \beta FIL + \beta SPT +$

$\beta BUP + \epsilon$ , maka akan menunjukkan nilai dibawah ini.

$$K = 20,595 + 0,340K + 0,155 \beta DK + 0,255KK + \epsilon$$

Keterangan :

$\alpha$  : Nilai konstanta

K : Kinerja

$\beta K$  : Koefisien Variabel Kompensasi

$\beta DK$  : Koefisien Variabel Disiplin Kerja

$\beta KK$  : Koefisien Variabel Kepuasan Kerja

$\epsilon$  : eror

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta nilai mutlak (Y) apabila variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sama dengan nol maka kinerja (Y) sebesar 20,595.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,340, artinya apabila Kompensasi (X1) meningkat sebesar satu satuan kali akan menyebabkan peningkatan pada kinerja (Y) sebesar 0,340.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,155, artinya apabila Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan kali akan menyebabkan peningkatan pada kepatuhan kinerja (Y) sebesar 0,155.
4. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X.3) sebesar 0,255, artinya apabila Kepuasan Kerja (X.3) meningkat sebesar satu satuan kali akan menyebabkan peningkatan pada kinerja (Y) sebesar 0,255.

**Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi**

**Hasil Uji Korelasi**

Pengujian ini untuk mengetahui korelasi positif (+) dan negatif (-) antara variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap kinerja (Y), apabila nilai menunjukkan (+) atau korelasi positif hubungan tersebut bersifat searah (berbanding lurus) dan sebaliknya. Pengujian korelasi dalam

penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5. Output Uji Korelasi**

Correlations				
	Kinerja (Y)	Kompensasi (X1)	Disiplin kerja (X2)	Kepuasan Kerja (X3)
Kinerja (Y)	1	.811*	.115	.930
Pearson Correlation				
Sig. (2-tailed)		.024	.381	.512
N	60	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Sumber data output SPSS diolah peneliti, 2024**

Korelasi antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) searah karena bernilai positif dengan tingkat korelasi sangat kuat yang ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* 0,811. Korelasi antara Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) searah karena bernilai positif dengan tingkat korelasi sangat rendah yang ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* 0,115. Korelasi antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap *Pearson Correlation* searah karena bernilai positif dengan tingkat korelasi sangat kuat yang ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* 0,930.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pengujian ini untuk mengetahui besaran komposisi variabel Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) dalam berkontribusi pada variabel Kinerja (Y).

**Tabel 6. Output Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>		
Model	R	R Square
1	.811 <sup>a</sup>	.857

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Produktivitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Sumber data primer diolah SPSS versi 20, 2023**

Penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel independen Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) memberikan kontribusi sebesar 0,857 atau 85,70% ( $0,857 \times 100$ ) kepada variabel Kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 14,30% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang ditunjukkan melalui nilai R Square.

**Pengujian Hipotesis**

**Hasil Uji t**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y), pengujian ini mengacu pada nilai t-tabel, variabel penelitian ( $k=3$ ), sampel ( $n=60$ ), signifikansi menggunakan dua sisi (Sign) dan rumus mencari *degree of freedom* atau derajat bebas ( $Df = n - k = 60 - 3 = 57$ ) pada urutan ke 57 ditemukan nilai t-tabel untuk penelitian ini sebesar 1,672, signifikansi sendiri mengacu pada nilai  $\leq 0,05$

**Tabel 7. Output Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.902	.005
	Kompensasi (X1)	2.593	.012
	Disiplin Kerja (X2)	1.187	.240
	Kepuasan Kerja (X3)	2.071	.043

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Sumber data output SPSS diolah peneliti, 2024**

Penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel independen Kompensasi (X1) secara parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karena memiliki nilai t-hitung sebesar  $2,593 \geq 1,672$  dengan tingkat signifikansi  $0,01 \leq$

$0,05$  atau  $H_1$  diterima. Disiplin kerja (X2) secara parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karena memiliki nilai t-hitung sebesar  $1,187 \leq 1,672$  dengan tingkat signifikansi  $0,24 \geq 0,05$  atau  $H_2$  ditolak. Kepuasan Kerja (X3) secara parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karena memiliki nilai t-hitung sebesar  $2,071 \leq 1,672$  dengan tingkat signifikansi  $0,043 \geq 0,05$  atau  $H_3$  diterima.

**Hasil Uji f**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengaruh variabel Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y), pengujian ini mengacu pada nilai f-hitung  $\geq$  f-tabel di tingkat signifikansi  $\leq 0,05$ , variabel independen ( $k=3$ ), sampel ( $n=60$ ) dengan rumus ( $k ; n - k - 1$ ) atau ( $3 ; 60 - 3 - 1 = 56$ ) ini berarti berada pada urutan ke 57 ( $n_2=57$ ) diperoleh nilai f-tabel 2,77 ( $n_1=2,77$ ).

**Tabel 8. Output Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	3.473	.022 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

**Sumber data output SPSS diolah peneliti, 2024**

Penelitian ini telah membuktikan bahwa secara simultan variabel Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), yang ditunjukkan dengan nilai  $3,473 \leq 2,77$  dan  $0,02 \leq 0,05$  atau  $H_4$  diterima.

**DISCUSSIONS**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Setda Mappi**

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Mappi. Kompensasi memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja. Hasil positif ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya

kompensasi yang diberikan organisasi sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka kinerja pegawai Setda Mappi akan meningkat. Hasil ini juga di dukung dengan pernyataan responden pada hasil statistik deskriptif dari penyebaran kuisioner pada variabel kompensasi yang menunjukkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan pernyataan sangat setuju terhadap indikator

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Mujannah, (2019) bahwa pemberian kompensasi dengan skema yang adil dapat meningkatkan semangat karyawan untuk mengembangkan kompetensinya kemudian kinerja mereka meningkat Menurut Akbar (2021) keadilan kompensasi merupakan persepsi kesesuaian antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi yang didapatkan oleh setiap karyawan harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka dapatkan, resiko pekerjaan yang tinggi, dan waktu yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dan juga harus adil, karena ketika karyawan merasa tidak adil dengan pemberian kompensasi yang diterima maka dapat menimbulkan rasa kecewa dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Oktaviani et al. (2021) bahwa dengan adanya keadilan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan maka diharapkan bahwa karyawan akan merasa puas sehingga mereka akan meningkatkan produktivitas demi kemajuan organisasi. Hasil penelitian Andriani & Faris (2022), Mukson & Robiatul (2023) dan Indriani et al. (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setda Mappi**

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Mappi. Disiplin Kerja memiliki tingkat korelasi yang sangat rendah terhadap kinerja.

Disiplin kerja pegawai hanya berkisar pada disiplin saat mendatangi

kantor dan mengisi absen namun belum disiplin secara mandiri dalam menentukan jadwal penyelesaian tugas kerja sehingga kerja jadi terbengkalai dan tidak memenuhi target kerja yang kemudian berdampak pada menurunnya kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hasil penelitian Muna & Isnawati (2022) yang juga memaparkan bahwa tanpa adanya dukungan dari variabel lain seperti motivasi, dll, disiplin kerja tidak berdampak positif terhadap kinerja, hal ini disebabkan karena kedisiplinan dalam datang dan pulang tepat waktu di kantor belum tentu disiplin dalam berkerja. Hasil Doni Irawan et al. (2021) dan Pramularso & Anggraeni (2023) juga menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berdampak pada kinerja.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Kinerja Pegawai Sekda Mappi**

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Mappi. Kepuasan Kerja memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja. Hasil positif ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai Setda Mappi akan meningkat. Hasil ini juga di dukung dengan pernyataan responden pada hasil statistik deskriptif dari penyebaran kuisioner pada variabel kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan pernyataan sangat setuju terhadap indikator tantangan pekerjaan yang dapat diselesaikan meningkatkan kegembiraan diri.

Pegawai Setda Mappi yang berhasil menjawab tantangan pekerjaan seperti adanya inovasi-inovasi sistem kerja baru meliputi penyelenggaraan administrasi pemerintahan daerah melalui jaringan sistem informasi online yang saling berintegrasi secara langsung meningkatkan rasa kegembiraan yang teramat sangat, kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja.

Harahap & Nasution (2023) bahwa apabila pegawai berhasil menyalurkan kemampuan dirinya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang mereka harapkan maka secara otomatis akan meningkatkan kesenangan dalam dirinya yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Ningmabin & Adi (2022) bahwa apabila kesenangan meningkat dapat dipastikan kepuasan kerja dirasakan pegawai selanjutnya pegawai akan mendedikasikan diri kepada organisasi dengan penuh tanggung jawab dan semangat kerja yang optimal, sebagai dampak akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Azhari et al. (2021) Subiyanti & Trisnadi (2022) dan Arisanti et al. (2023) juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja

### **Pengaruh Kompensasi , Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekda Mappi**

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Mappi. Kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja juga memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kinerja. Hasil positif ini menunjukkan bahwa secara simultan meningkatnya kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja akan diikuti meningkatnya kinerja. Hasil ini juga didukung dengan pernyataan responden pada hasil statistik deskriptif dari penyebaran kuisioner pada variabel kinerja yang menunjukkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan pernyataan sangat setuju terhadap indikator kualitas kerja pada pernyataan ketepatan dalam penyelesaian tugas.

Kualitas kerja yang baik di Sekda Mappi sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kinerja. Kualitas kerja yang dimaksud hasil kerja yang tidak membutuhkan tindakan korektif yang dilakukan dengan ketelitian dan pemahaaman yang baik

Hasil penelitian ini sejalan dengan gagasan yang disampaikan Pramana & Widiastini (2020) dalam bukunya bahwa organisasi harus memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawannya, diantaranya adalah kompensasi ,disiplin kerja dan kepuasan kerja dari pegawai. Para pegawai yang diberikan kompensasi secara adil, memiliki disiplin kerja yang tinggi seperti tepat dan cepat dalam menyelesaikan tugas dan pegawai yang positif dalam berkerja atau kepuasan kerjanya terpenuhi akan berkerja dengan optimal yang kemudian meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya hasil penelitian Purba et al. (2023) dan Pratama (2023) menemukan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Wati & Leuhery (2021) melengkapi dan sekaligus memperkuat penemuan dan gagasan tersebut melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **DISCUSSIONS**

### **Pengaruh Abuse Supervisor Terhadap Stres Kerja**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Abuse Supervisor tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, berdasarkan hasil output GSCAM Pro menyajikan hasil nilai estimate sebesar 0.345, nilai standard error sebesar 0.252 dan nilai signifikansi sebesar 0,12, dengan demikian hipotesis pertama ditolak. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha & Dewi Nuraini (2024) dan Zhao (2018) yang menyatakan bahwa abuse supervisor mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan secara negatif. Pemimpin yang semena-mena dan sering menyalahgunakan wewenangnya dapat menurunkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan stres kerjanya.

### Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karir

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, berdasarkan hasil output GSCA Pro menyajikan hasil nilai estimate sebesar -0.063, nilai standard error sebesar 0.362 dan nilai signifikansi sebesar 0,679, dengan demikian hipotesis kedua ditolak. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fardah & Ayuningtias (2020) dan Parasian & Adiputra (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir.

### Stress Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, berdasarkan hasil output GSCA Pro menyajikan hasil nilai estimate sebesar 0.449, nilai standard error sebesar 0.214 dan nilai signifikansi sebesar 0,044, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Buulolo et al. (2021) dan Khairullah et al. (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai..

### Kepuasan Karir Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, berdasarkan hasil output GSCA Pro menyajikan hasil nilai estimate sebesar 0.221, nilai standard error sebesar 0.162 dan nilai signifikansi sebesar 0,02, dengan demikian hipotesis keempat ditolak. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh hasil penelitian Yanuar (2021) dan Susanti & Aesah (2022) menemukan bahwa kepuasan karir tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karena seseorang yang telah mengalami kepuasan kerja belum tentu akan meningkatkan kinerjanya.

### CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan maka penelitian menemukan

bahwa *Abuse supervisor* berpengaruh negative dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karir, stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Abuse supervisor* sebagai suatu variabel sangat menjadi perhatian penting Polres Mappi untuk diantisipasi karena akan menimbulkan stres kerja yang akan berdampak negative pada kinerja dengan meningkatkan kepuasan karir yang lebih menjamin anggota Polres Mappi.

### REFERENCES

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Akbar, Muhhanifa Fadhila. 2021. "KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING." *JCOMENT (Journal of Community Empowerment)* 2(2): 39–45.
- Andriani, Alni, and Riyan Mirdan Faris. 2022. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *SENAKOTA - Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi* 1(1): 10–15.  
<http://prosiding.senakota.nusaputra.ac.id/index.php/prosiding/article/view/3>.
- Aprilia, Ira, and Marwan Effendi. 2024. "Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen." *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 2(3): 236–45.
- Arisanti, Dian, Soedarmanto, and Edi Purwanto. 2023. "Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *JEJARING ADMINISTRASI PUBLIK* 15(1): 47–59.
- Azhari, Zulkifli, Erwin Resmawan, and M. Ikhsan. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *FORUM EKONOM* 23(2): 187–93.
- Dinillah, Nainin Nahdiyah Izzah, and Setiani. 2024. "How Leadership and Work Discipline Affect Employee Performance: Organizational Commitment as a

- Mediating.” *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 7(3): 484–92.
- Doni Irawan, Gatot Kusjono, and Suprianto. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* 1(3): 176–85.
- Fardah, Fagar Fertiwi, and Hani Gita Ayuningtias. 2020. “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA CV FATI H TERANG PURNAMA).” *Jurnal Mitra Manajemen* 4(5): 831–42.
- Garaika, and Darmanah. 2019. *Metodologi Penelitian*. CV. HIRA TECH.
- Harahap, Fauzi Azhari, and Asrizal Efendy Nasution. 2023. “Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6(2): 2317–30.
- Hutabarat, Lamminar, Nikous Soter Sihombing, Satria Panji Herlambang, and Johari Sitompul. 2023. “The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance.” *International Journal of Finance, Economics and Business* 2(1): 81–92.
- Inayat, Wasaf, and Muhammad Jahanzeb Khan. 2021. “A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar.” *Education Research International* (1): 1–9.
- Indriani, Liza Shopia, Affandi Iss, and Allya Roosallyn Assyofa. 2024. “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Smart Teknik Utama.” *Bandung Conference Series: Business and Management* 4(1): 554–60.
- Karosa, Inda D. G., Marwan Man Soleman, and Ikrima M. Mustafa. 2024. “The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Performance of Waste Transporters at the Environmental Service in Ternate City.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 12(1): 33–42.
- Kibar, Yusuf, Kiki Farida Ferine, and M. Isa Indrawan. 2023. “He Effect Of Work Stress And Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable At PT Hki Jakarta.” *International Journal of Management, Economics and Accounting* 1(2): 668–82.
- Kirana, Ida Bagus Gede Adi, Anak Agung Ayu Sriath, and I Gusti Made Suwandana. 2022. “The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company.” *European Journal of Business and Management Research* 7(3): 26–30.
- Makatita, Muhajir. 2020. “Kontribusi Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Public Policy : Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis* 1(1): 47–60.
- Muhid, Abdul. 2019. *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan SPSS for Windows*. Zifatama Jawa.
- Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Mukson, and Robiatul. 2023. “PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan* 4(1): 93–105. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/197>.
- Muna, Nailul, and Sri Isnowati. 2022. “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera).” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5(2): 1119–30.
- Muttalib, Abdul, Muhammad Danish, and Abdul Wahid Zehri. 2023. “The Impact of Leadership Styles on Employee’s Job Satisfaction.” *Research Journal for Societal Issues* 5(2): 133–56.
- Ningmabin, Peipkon, and Agung Nugroho Adi. 2022. “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* 1(3): 259–68.
- Oktaviani, Aidel, Shofia Amin, and Rts. Ratnawati. 2021. “Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jambi Distribusindo Rayat.” *Jurnal Dinamika Manajemen* 9(1): 1–8. <https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/17142>.
- Padmanty, Sri, and Muhammad Aryasenna Abdurrahman. 2022. “Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance.” *Urecol Journal. Part H: Social, Art, and Humanities* 2(2): 58–71.
- Parasian, Christian, and I Gede Adiputra. 2021. “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 3(4): 922–32.
- Pramana, and Widiastini. 2020. “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA UD. NYOMAN.” *Bisma: Jurnal Manajemen* 6(2): 122–31.
- Pramularso, Eigis Yani, and Nurul Anggraeni. 2023. “Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Armada Samudra Global Jakarta.” *MAMEN (Jurnal Manajemen)* 2(1): 142–50.
- Prasetyo, Indra et al. 2021. “Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia.” *Journal of Hunan University (Natural Sciences)* 48(6): 276–98. <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617>.
- Pratama, Angga. 2022. “EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MANAGEMENT AGENCY OF WISMA GADING PERMAI APARTMENTS NORTH JAKARTA.” *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)* 3(5): 179–87.
- . 2023. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat.” *Jurnal Disrupsi Bisnis* 3(2): 146–158.
- Priadana, Sidik, and Denok Sunarsi. 2021. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Pascal Books.
- Pristiawati, Vika Dhelia, and Rahmat Agus Santoso. 2021. “The Effect of Compensation on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening Variable at Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember.” *Journal Research of Social Science, Economics, and Management* 1(5): 443–54.
- Pudjiarti, Emiliana Sri, Murdiansyah Herman, and Deewar Mahesa. 2023. “The Effect of Compensation on Employee Performance Is Mediated by Job Satisfaction.” *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam* 12(1): 209–22.
- Purba, Satria Tambasaroha, Supriadi Supriadi, and Syafrizal. 2023. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Manajemen dan Bisnis* 5(1): 30–37.
- Purwanto. 2018. *Teknik Penyusunan Instrumen, Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. StaiaPress.
- Rachman, Mochammad Munir. 2022. “The Effect of Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance (Study on Employees of PDAM ‘Delta Tirta’ Sidoarjo).” *Acitya Wisesa: Journal Of Multidisciplinary Research* 1(1): 59–68.
- Rahayu, Eka Sri, Helles Amanda, and Khisty Hanila Dewi. 2022. “The Effect of Compensation on Employee Performance at KSU Tandangsari, Tanjungsari District, Sumedang Regency.” *Journal of Management and Business Environment (JMBE)* 13(1): 60–65.
- Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Dkk. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Widya Gama Press.
- Rifa’i, Asep Achmad. 2023. “Impact of Work Discipline on Employee Performance.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1(01): 1–8. <https://ip2i.org/jip/index.php/ema/article/view/33>.
- Ronny, Abbas, and Pudji Astuty. 2021. “The Effect of Compensation and Motivation on Employee Satisfaction and Performance at PT Pasma Karya Indonesia.” *JRSSEM* 02(10): 2488–2497.
- Safrizal, Helmi Buyung Aulia. 2022. *BUKU REFERENSI OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI*. Eureka Media Aksara.
- Saputro, Eko Murti, Armansyah, and Herman. 2022. “PENGARUH KOMPENSASI

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* 7(2): 27–29.
- Sari, Desy Puspita et al. 2022. “HE EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INFO CEMERLANG ANDAL NUSA.” *JURNAL JEKMA* 1(3): 58–66.
- Subiyanti, Wiwin, and Dedy Trisnadi. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Kabupaten Purwakarta.” *Jurnal Bisnis* 10(2): 207–219. <https://www.jurnal.stieb-perdanamandiri.ac.id/index.php/ilejurnal/ojs/article/view/3>.
- Sugiyono. 2018. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Susanti, Fahmi, and Siti Aesah. 2022. “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interveng Pada PT. Rakha Gustiawan.” *Jurnal Tadbir Peradaban* 2(2): 101–4.
- Tumanan, Yulita, Chalid Imran Musa, and Agung Widhi Kurniawan. 2023. “THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HOTEL MISILIANA RANTEPAO TORAJA UTARA.” *Current Research on Practice Economics and Sharia Finance (CAPITAL)* 1(1): 17–22. <https://malaqbiipublisher.com/index.php/CAPITAL/article/view/69>.
- Vizano, Nico Alexander et al. 2020. “Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries.” *Sys Rev Pharm* 11(9): 287–98.
- Wati, Nila, and Ferdy Leuhery. 2021. “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BUMN Pada PT Pos Indonesia (Persero) Di Kota Ambon.” *Soso-Q: Jurnal Manajemen* 9(1): 1–10.
- Wellem, Imanuel, and Djawoto. 2022. “THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE.” *International Conference of Business and Social Sciences* 2(1): 1400–1411. <https://ojsicobuss.stiesia.ac.id/index.php/i-cobuss1st/article/view/323>.
- Wulandari, Soliyah. 2020. “Karakteristik Dan Kebijakan Dividen Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.” *Akuntabilitas* 13(1): 11–22.
- Yanuar, Elizabeth Fauziek dan. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 3(3): 680–87.
- Yudha, Rizka Nanda Pratama, and Dewi Nuraini. 2024. “Peran Abusive Supervision Dalam Mempengaruhi Emotional Exhaustion Dan Work Performance Pada PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya (PT. TAS).” *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)* 2(1): 60–74.
- Zhao, Ting. 2018. “The Effect of Abusive Supervision on Job Performance: The Role of Leadership Identification and Subordinates’ Tradition.” *Research in Economics and Management* 3(2): 149–55.
- Zulhelmi, Bustari Muchtar, and Abro. 2018. “The Impact of Innovative Behavior, Commitment, Organizational Culture, and Ethical Leadership on Performance.” *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)* 64: 846–55.