



JEMSI:
Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem
Informasi

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat

Oka Sulistiyono¹, Yulasmi Yulasmi², Lusiana Lusiana³

¹Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Padang, Indonesia, okaesnanda@gmail.com

²Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Padang, Indonesia, yulasmi@upiypk.ac.id

³Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Padang, Indonesia, lusiana@upiypk.ac.id

Corresponding Author: okaesnanda@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to identify the effect of work discipline, compensation, and work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable at the West Pasaman Regency Satpol PP and Fire. Data were collected through a survey with questionnaires from 90 ASN employees and analysed using Smart PLS 4.0.1.6 with the SEM-PLS method. The results showed that work discipline and compensation have a significant effect on work motivation, while the work environment has no effect. Work discipline, compensation, and work environment have a significant effect on employee performance. Work motivation mediates the effect of compensation on employee performance, but does not mediate the effect of work discipline and work environment.*

Keyword: *Employee Performance, Work Motivation, Work Discipline, Compensation, Work Environment*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Satpol PP dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat. Data dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner dari 90 pegawai ASN dan dianalisis menggunakan Smart PLS 4.0.1.6 dengan metode SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh. Disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi organisasi. Sejarah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berawal dari manajemen personalia yang mencakup seleksi, rekrutmen, penilaian, promosi, dan pemberhentian karyawan. MSDM bertujuan mengelola SDM secara optimal sesuai visi organisasi melalui perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, serta hubungan ketenagakerjaan yang baik (Endarwita & Herlina, 2016).

Perkembangan ekonomi yang pesat menuntut perusahaan meningkatkan daya saing, di mana kontribusi SDM menjadi faktor utama dalam menjalankan fungsi manajemen. Sulistyowati (2021) menyatakan bahwa MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja untuk efektivitas organisasi. Handoko dalam Rustandi (2020) mendefinisikan MSDM sebagai serangkaian aktivitas yang meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, tidak hanya untuk kebutuhan operasional tetapi juga pengembangan jangka panjang SDM. Investasi dalam pelatihan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, berdampak positif pada kinerja perusahaan (Hidayat & Anwar, 2022).

Tjahjono Rahardjo (2019) dalam Muhammad & Sufuan (2024) menekankan pentingnya fleksibilitas dan adaptabilitas dalam manajemen SDM untuk menghadapi dinamika pasar tenaga kerja. Ia mendefinisikan MSDM sebagai kebijakan dan praktik yang bertujuan mempertahankan serta mengembangkan talenta organisasi. Pendekatan adaptif diperlukan untuk menghadapi tantangan seperti perubahan teknologi dan globalisasi.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kualitas SDM, yang berperan dalam mendorong kemajuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik mendukung pencapaian target perusahaan. Beberapa faktor yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai meliputi lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi, motivasi, kenyamanan tempat kerja, pengembangan karir, pelatihan, keselamatan kerja, serta hubungan antar pegawai dan dengan atasan (Sawaluddin & Rustandi, 2021).

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, kebijakan, dan prosedur organisasi yang mencakup ketepatan waktu, kualitas kerja, serta kepatuhan terhadap standar operasional. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab, serta berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi (Sulistyowati, 2021).

Menurut Edy (2020) disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap regulasi perusahaan, tetapi juga menunjukkan dedikasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pelanggaran terhadap disiplin kerja dapat berdampak negatif terhadap moral karyawan lain serta menyebabkan ketidakstabilan dalam tim kerja. Hardianti et al. (2023) menekankan bahwa disiplin juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian dalam organisasi, di mana penerapan tindakan disiplin harus dilakukan secara bijaksana dan proporsional.

Metode dan strategi peningkatan disiplin kerja dalam organisasi umumnya menerapkan pendekatan penguatan positif, yaitu pemberian penghargaan atau insentif kepada karyawan yang menunjukkan perilaku disiplin. Edy (2020) menyatakan bahwa penghargaan, seperti bonus, promosi, atau pengakuan publik, lebih efektif dalam jangka panjang dibandingkan penerapan sanksi, karena meningkatkan motivasi dan apresiasi karyawan terhadap organisasi. Selain itu, sistem evaluasi berkala juga penting dalam menjaga dan meningkatkan disiplin (Handoko, 2020). Evaluasi ini dapat dilakukan melalui indikator kuantitatif, seperti skor kinerja, serta metode kualitatif, seperti umpan balik dari atasan langsung.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial, seperti gaji pokok, tunjangan, dan bonus, tetapi juga aspek non-finansial, seperti pengakuan, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup (Sugeng & Suryadi, 2023). Kompensasi yang dirancang secara holistik dapat meningkatkan

motivasi, kepuasan kerja, serta kesejahteraan karyawan secara menyeluruh (Mulia & Saputra, 2021). Mulia & Saputra (2021) menekankan pentingnya prinsip keadilan dan keseimbangan dalam sistem kompensasi. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, retensi pegawai, serta mengurangi tingkat *turnover*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan kompensasi berdasarkan kinerja individu serta pencapaian organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja pegawai, seperti hubungan yang kurang harmonis antara pegawai dan manajemen, atau antar sesama pegawai, yang berpotensi mendorong mereka untuk berpindah ke unit kerja lain yang dianggap lebih mendukung (Alhempri et al., 2024).

Lingkungan kerja yang positif, didukung oleh hubungan harmonis antara atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta fasilitas yang memadai, akan memberikan dampak positif bagi pegawai dan meningkatkan kinerja mereka. Menurut penelitian, kondisi fisik, sosial, dan organisasi di tempat kerja mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan karyawan (Mulyapradana et al., 2020).

Kajian terbaru oleh *Harvard Business Review* (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang inklusif dan beragam mempengaruhi kepuasan serta produktivitas karyawan. Perusahaan yang menerapkan kebijakan keberagaman dan inklusi cenderung memiliki budaya kerja yang lebih inovatif dan adaptif. Lingkungan yang inklusif membuka ruang bagi beragam perspektif dan ide, yang dapat meningkatkan kreativitas dan solusi masalah. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan yang menerima dan menghargai perbedaan individu menjadi penting untuk mendukung kinerja tim dan kesejahteraan karyawan (Lestari et al., 2024).

Penelitian oleh *McKinsey & Company* (2023) menyoroti pengaruh aspek fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, ergonomi, dan kenyamanan ruang kerja, terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat mengurangi stres, meningkatkan fokus, dan mencegah masalah kesehatan. *McKinsey* menekankan bahwa investasi dalam perbaikan fisik lingkungan kerja merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan (Idris et al., 2020). Selain itu, analisis oleh *Society for Human Resource Management* (SHRM) (2023) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, seperti opsi kerja jarak jauh dan jam kerja yang fleksibel, berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang diberikan fleksibilitas lebih cenderung merasa terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka. Fleksibilitas tidak hanya mendukung keseimbangan kerja-hidup tetapi juga meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi yang berkelanjutan.

Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang kemudian diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2022. Sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), tugas utama Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran adalah penegakan Peraturan Daerah serta membantu Bupati dalam urusan ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. Visi dari instansi ini adalah mewujudkan masyarakat yang tertib hukum, tertib sosial, dan tertib lingkungan yang bermartabat, agamis, maju, dan sejahtera. Untuk mencapai visi tersebut, misi instansi dijabarkan melalui beberapa tujuan strategis, di antaranya meningkatkan akuntabilitas kinerja, penegakan peraturan daerah, ketertiban umum, dan pelayanan kebakaran serta non-kebakaran.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran membutuhkan pegawai yang dapat memberikan hasil maksimal dalam operasional. Peran instansi sangat penting dalam menciptakan pegawai yang berkualitas, yang mencakup pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pegawai serta menciptakan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang nyaman. Kompensasi yang dianggap tidak sebanding dengan kontribusi pegawai dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi efektivitas dan pencapaian tujuan instansi. Oleh karena itu, kerja sama yang baik antara pegawai dan instansi sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1. Realisasi Capaian Kinerja Utama Organisasi Tahun 2023

No	Program/ Kegiatan/ Sub kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
A.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	6.845.866.997	6.505.071.917	95,02
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6.224.015.400	5.911.398.732	94,98
	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.127.129.400	3.043.957.732	97,34
	- Penyedia Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	2.968.366.000	2.739.421.000	92,29
	- Pelaksanaan Penatausahaan dan pengujian /Verifikasi Keuangan SKPD	128.520.000	128.020.000	99,61
2	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	84.062.000	83.710.620	99,58
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	84.062.000	83.710.620	99,58
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	268.729.192	262.755.467	97,78
	- Penyedia Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	10.505.000	10.415.000	99,14
	- Penyedia Peralatan dan Perlengkapan Kantor	34.232.450	30.697.950	89,68
	- Penyedia Peralatan Rumah Tangga	9.002.292	8.222.292	91,34
	- Penyedia Barang Cetak dan Penggandaan	24.984.000	23.851.750	95,47
	- Penyelenggara Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	190.005.450	189.568.475	99,77
4	Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	24.700.000	24.500.000	99,19
	- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	24.700.000	24.500.000	99,19
5	Penyedia Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	52.602.405	46.424.998	88,26
	- Penyedia Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	52.602.405	46.424.998	88,26
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	191.758.000	176.282.100	91,93

	- Penyedia Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Dan Pajak Kendaraan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	34.565.000	22.043.000	63,77
	- Penyedia Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak Dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	105.175.000	102.319.500	97,29
	- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	22.630.000	22.626.600	99,98
	- Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	29.388.000	29.293.000	99,68
B.	Program Peningkatan Ketentraman dan Ketertiban Umum	604.900.000	594.754.800	98,32
7	Penanganan Gangguan Ketentraman dan Ketertiban Umum dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	421.210.000	411.157.700	97,61
	- Pencegahan Gangguan Ketentraman dan Ketertiban Umum melalui Deteksi Dini dan Cegah Dini, Pembinaan dan Penyuluhan, Pelaksanaan Patroli, Pengamanan dan Pengawasan	154.550.000	154.264.800	99,82
	- Penindakan atas Gangguan Ketentraman dan Ketertiban Umum Berdasarkan Perda dan Perkada Melalui Penertiban dan Penanganan Unjuk Rasa dan Kerusuhan Massa	130.320.000	129.907.500	99,68
	- Pemberdayaan Perlindungan Masyarakat dalam Rangka Ketentraman dan Ketertiban Umum	122.840.000	121.045.400	98,54
	- Kerjasama antar Lembaga dan Kemitraan dalam Teknik Pencegahan dan Penanganan Gangguan Ketentraman dan Ketertiban Umum	6.000.000	5.940.000	99,00
	- Penyediaan Layanan dalam rangka Dampak Penegakan Peraturan Daerah dan Perkada	7.500.000	-	0,00
8	Penegakan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota dan Peraturan Bupati/Walikota	183.690.000	183.597.100	99,95
	- Pengawasan atas Kepatuhan terhadap Pelaksanaan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati/Walikota	62.770.000	62.723.400	99,93
	- Penanganan atas Pelanggaran Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati/Walikota	120.920.000	120.873.700	99,96
C.	Program Pencegahan, Penanggulangan, Penyelamatan Kebakaran dan Penyelamatan Non Kebakaran	234.778.800	229.563.631	97,78
9	Pencegahan, Pengendalian, Pemadaman, Penyelamatan, dan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun Kebakaran dalam Daerah Kabupaten/Kota	143.608.800	141.032.231	98,21
	- Pemadam dan pengendalian kebakaran dalam daerah kabupaten/kota	143.608.800	141.032.231	98,21
10	Inspeksi Peralatan Proteksi Kebakaran	16.980.000	16.940.000	99,76

	- Pendataan sarana dan prasarana proteksi kebakaran	16.980.000	16.940.000	99,76
11	Investigasi Kejadian Kebakaran	51.970.000	51.513.100	99,12
	- Investigasi Kejadian Kebakaran, Meliputi Penelitian dan Pengujian Kejadian Kebakaran	51.970.000	51.513.100	99,12
12	Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Kebakaran	22.220.000	20.078.300	90,36
	-Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Melalui Sosialisasi dan Edukasi Masyarakat	22.220.000	20.078.300	90,36
	Jumlah Total	7.685.545.797	7.329.390.348	95,37

Sumber:lkjipsatpolpppasbar2023

Berdasarkan Tabel Capaian Kinerja Organisasi tahun 2023 masih dalam rentang 95,37 % dari capaian maksimal kinerja. Sehingga masih diperlukan adanya peningkatan kinerja organisasi sebagai faktor pendukung dalam capaian kinerja organisasi dan kinerja pegawai. Salah Satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu masalah kedisiplinan.

Tabel 2. Komposisi Pegawai Satpol PP dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat Menurut Tingkat Pangkat dan Golongan Tahun 2023

No.	Uraian	Jumlah
1.	Jumlah Pegawai	29 Orang
2.	Pangkat dan Golongan	
	Pembina Utama Muda(IV/c)	-
	Pembina Tingkat I(IV/b)	2 Orang
	Pembina (IV/a)	3 Orang
	Penata Tingkat I(III/d)	3 Orang
	Penata (III/c)	6 Orang
	Penata Muda Tingkat I(III/b)	5 Orang
	Penata Muda(III/a)	3 Orang
	Pengatur Tk. I(II/d)	4 Orang
	Pengatur(II/c)	3 Orang
	Pengatur Muda Tingkat I(II/b)	-
	Pengatur Muda(II/a)	-
	Juru Tk. I(I/d)	-
	Juru Muda (I/a)	-

Sumber : Data Olahan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tabel 1. Komposisi Pegawai Non PNS Satpol PP dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2023

No.	Uraian	Jumlah
1.	Jumlah Pegawai Non PNS (Tenaga Pendukung Keamanan dan Tenaga Bantu Administrasi / Tenaga Honor)	233 Orang
2.	Tingkat Pendidikan	
	SD	- Orang
	SLTP	7 Orang
	SLTA	192 Orang
	D III	4 Orang
	S1	30 Orang

Sumber : Data Olahan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel di atas, jumlah pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat adalah 262 orang, terdiri dari 29 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 233 Tenaga Harian Lepas (THL). Mayoritas pegawai di instansi ini adalah tenaga kontrak (THL). Hasil wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa banyak di antara mereka yang kurang termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Faktor utama yang dikeluhkan adalah kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan kinerja yang dilakukan. Selain itu, keterlambatan pembayaran gaji yang disebabkan oleh faktor tertentu dan kurangnya disiplin kerja menjadi masalah lain. Hubungan antar pegawai yang kurang harmonis juga turut mempengaruhi kinerja mereka, yang berakibat pada rendahnya kualitas pekerjaan. Masalah-masalah tersebut menyebabkan rendahnya motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak buruk terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, kualitas kinerja mereka dapat meningkat, memberikan dampak positif bagi Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, yang memungkinkan pengujian hipotesis melalui data numerik yang dianalisis menggunakan metode statistik. Objek penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 262 orang, terdiri dari 29 orang PNS dan 233 orang Tenaga Harian Lepas (THL). Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 90 pegawai, yang dipilih secara acak untuk mewakili populasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, literatur, dan sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang diuji terdiri dari tiga variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3). Variabel intervening yang diuji adalah motivasi kerja (Z), yang berfungsi untuk memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang pengaruh langsung

dan tidak langsung dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di instansi yang diteliti.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah pendekatan berbasis komponen yang digunakan untuk menguji model persamaan struktural. Menurut G. B. Saputro (2019), PLS melibatkan dua prosedur interaktif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Algoritma PLS bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, sehingga hubungan dan arah antar variabel perlu didefinisikan dengan jelas. PLS terdiri dari dua model utama, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). PLS dianggap sebagai metode yang kuat karena tidak bergantung pada banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal multivariate, dan ukuran sampel tidak harus besar.

Tahapan analisis data SEM menggunakan PLS menurut G. B. Saputro (2019) dimulai dengan pengukuran model (*outer model*). Model pengukuran ini digunakan untuk menguji validitas konstruksi dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan uji validitas konvergen yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih dari 0,5 menunjukkan validitas konvergen yang baik. Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Jika nilai *Cronbach's alpha* atau *composite reliability* lebih besar dari 0,7, maka konstruk tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tahapan berikutnya adalah model struktural (*inner model*), yang dievaluasi menggunakan nilai R^2 untuk mengukur pengaruh yang diterima oleh konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R^2 juga digunakan untuk mengukur variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian model struktural melibatkan pengujian *goodness-of-fit* model dengan melihat nilai koefisien parameter dan signifikansi statistiknya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai T-statistik (t hitung) dengan T *table* sebesar 1,96. Jika T-statistik > 1,96, maka hipotesis diterima, sedangkan jika T-statistik < 1,96, hipotesis ditolak.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis. Pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) mengukur pengaruh langsung konstruk eksogen terhadap konstruk endogen, dengan mengacu pada nilai T-statistik. Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) mengukur pengaruh konstruk endogen tertentu terhadap konstruk endogen lainnya melalui konstruk intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis langsung adalah dugaan atau asumsi yang dibuat oleh peneliti untuk merumuskan masalah secara tegas dan jelas. Hipotesis ini menjadi bagian yang sangat penting dalam penelitian, karena mengarahkan analisis dan hasil penelitian. Berikut adalah penjelasan dan hasil uji hipotesis langsung berdasarkan data yang diperoleh dari analisis SmartPLS:

Tabel 4. Uji Hipotesis Langsung

Hipotesis	Original Sample	T-Statistik	P-Value	Keterangan
Disiplin Kerja -> Motivasi	0,286	2,903	0,006	Diterima
Kompensasi -> Motivasi	0,785	5,279	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja -> Motivasi	-0,230	1,613	0,107	Ditolak
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,179	2,600	0,014	Diterima
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,345	2,385	0,027	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,454	2,174	0,030	Diterima

Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,813	2,383	0,017	Diterima
-----------------------------	-------	-------	-------	----------

Sumber: Smart PLS (2024)

Hipotesis tidak langsung menguji hubungan yang tidak dapat secara signifikan menentukan apakah hubungan tersebut bersifat positif atau negatif. Hipotesis ini biasanya mengandalkan variabel mediasi atau perantara yang dapat mempengaruhi hasil antara dua variabel utama.

Tabel 5. Hipotesis tidak langsung

Hipotesis	Original sample (O)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,070	0,846	0,398	Ditolak
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,638	2,927	0,004	Diterima
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	-0,187	1,568	0,117	Ditolak

Sumber: Smart PLS (2024)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja dengan motivasi kerja dengan nilai *original sample* 0,286 dengan nilai signifikansi 0,006 dan nilai T-Statistik 2,903 ($2,903 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan demikian hipotesis satu diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fauziah (2024) dan Nurmila et al. (2023) yang juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai. Dalam studi tersebut, disiplin kerja terbukti meningkatkan motivasi kerja, yang menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan disiplin kerja sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja dengan nilai *original sample* 0,785 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai T-Statistik 5,279 ($5,279 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja dengan demikian hipotesis dua diterima.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Nurmila et al. (2023) dan Apriliani & Hubbansyah (2024), yang juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian tersebut, kompensasi dianggap sebagai faktor penting yang memotivasi pegawai, yang mempengaruhi semangat mereka dalam bekerja dan kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sudah memadai dan sesuai dengan kontribusi pegawai. Hal ini akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja dengan nilai *original sample* -0,230 dengan nilai signifikansi 0,107 dan nilai T-Statistik 1,613 ($1,613 < 1,96$) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja dengan demikian hipotesis tiga ditolak.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Magdalena et al. (2023) yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Meskipun lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sering dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam memotivasi pegawai. Ini bisa jadi karena pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti kompensasi atau disiplin kerja, atau faktor eksternal lainnya yang lebih relevan dengan konteks organisasi atau individu yang diteliti.

Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tersebut tidak berkontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja dalam konteks penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai original sample 0,179 dengan nilai signifikansi 0,014 dan nilai T-Statistik 2,600 ($2,600 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan demikian hipotesis empat diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Lestari et al., 2024) dan (Marendra & Aryata, 2024) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ada, dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena mereka lebih terorganisir dan fokus dalam melaksanakan tugas. Selain itu, disiplin yang tinggi juga menciptakan budaya kerja yang produktif, yang dapat mendorong pegawai untuk mencapai target kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa peningkatan disiplin kerja dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai dengan nilai original sample 0,345 dengan nilai signifikansi 0,027 dan nilai T-Statistik 2,385 ($2,385 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai dengan demikian hipotesis lima diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Marendra & Aryata, 2024) dan (Ferine et al., 2023) yang juga menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan dihormati melalui kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai kinerja yang lebih baik. Kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dan adil adalah salah satu faktor kunci yang dapat mendorong kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai original sample 0,454 dengan nilai signifikansi 0,030 dan nilai T-Statistik 2,174 ($2,174 > 1,96$) artinya

tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja dengan demikian hipotesis enam diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Sihombing et al., 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti kenyamanan fisik, suasana kerja yang kondusif, serta hubungan antarpegawai yang harmonis, dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung memberi dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja dan semangat pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai original sample 0,813 dengan nilai signifikansi 0,017 dan nilai T-Statistik 2,383 ($2,383 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan motivasi kerja dengan demikian hipotesis tujuh diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Firgan, 2023) dan (Magdalena et al., 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, lebih produktif, dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas pentingnya faktor motivasi dalam mendorong kinerja pegawai, yang dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk merancang kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi di kalangan karyawan guna mencapai hasil yang lebih baik.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai original sample 0,070 dengan nilai signifikansi 0,398 dan nilai T-Statistik 0,846 ($0,846 < 1,96$) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening demikian hipotesis delapan ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Rivaldo & Nabella, 2023) yang juga menemukan bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja dapat langsung memengaruhi kinerja pegawai, pengaruhnya melalui motivasi kerja tidak cukup kuat untuk membuktikan peran mediating yang signifikan.

Dengan demikian, hasil ini memberikan wawasan bahwa motivasi kerja tidak selalu dapat memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, dan mungkin ada faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali faktor-faktor lain yang dapat memperkuat hubungan ini.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai original sample 0,638 dengan nilai signifikansi 0,004 dan nilai T-Statistik 2,927 ($2,927 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening demikian hipotesis sembilan diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Idris et al., 2020) yang juga mengonfirmasi bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai mediator. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil ini menegaskan pentingnya motivasi kerja sebagai variabel yang dapat memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai, yang memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja melalui kebijakan kompensasi yang baik dan merangsang motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai original sample -0,187 dengan nilai signifikansi 0,117 dan nilai T-Statistik 1,568 ($1,568 < 1,96$) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening demikian hipotesis sepuluh diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Ingsih et al., 2021) yang juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi pegawai, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai menjadi tidak signifikan ketika motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja, seperti kebijakan kompensasi atau disiplin kerja, mungkin lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai satuan polisi pamong praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat, dengan demikian hipotesis satu dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai satuan polisi pamong praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat, dengan demikian hipotesis satu dapat diterima.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai satuan polisi pamong praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat, dengan demikian hipotesis tiga dapat ditolak.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat, dengan demikian hipotesis empat dapat diterima.

5. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat, dengan demikian hipotesis lima dapat diterima.
6. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat, dengan demikian hipotesis enam dapat diterima.
7. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat, dengan demikian hipotesis tujuh dapat diterima.
8. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening satuan polisi pamong praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat, dengan demikian hipotesis delapan dapat ditolak.
9. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening satuan polisi pamong praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat, dengan demikian hipotesis sembilan dapat diterima.
10. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai motivasi kerja sebagai variabel intervening satuan polisi pamong praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat, dengan demikian hipotesis sepuluh dapat ditolak.

REFERENSI

- Alhempri, R. R., Onu, L., Ola, L., & Junaidi, A. (2024). *Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance : The Mediation Role of Work Motivation Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance : The Mediation Role of Work Motivation Access to Success. November 2023*. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.198.39>
- Apriliansi, N., & Hubbansyah, A. K. (2024). *The Role Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance : A*. 4(June), 83–93.
- Edy, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Endarwita, & Herlina, R. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman)*.
- Fauziah, S. I. (2024). *The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance Through Motivation*. 12(3), 649–660. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1750>
- Ferine, K. F., Risdwiyanto, A., Nurfauzi, Y., Pancabudi, U. P., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2023). *Compensation ' S Impact On Employee Engagement And*. 3(2), 164–178.
- Firgan, M. (2023). *Research in Business & Social Science The effect of work motivation and work environment on employee performance through work engagement*. 12(9), 134–143.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. BPF.
- Hardianti, S., Amelia, R. W., & Pamulang, U. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri*. 1(4), 1109–1116.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus : Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A ' yun)*. 02(2).
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Ingsih, K., Wuryani, W., & Suhana, S. (2021). the Role of Work Environment, Work Motivation, and Leadership To Improve Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variables. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1–11.

- Lestari, S., Watini, S., & Rose, D. E. (2024). *Impact of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives*. 6(2), 270–284.
- Magdalena, M., Manurung, B., Ginting, R. R., & Rostina, C. F. (2023). *The Influence Of Work Environment , Work Motivation , Work Skills On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At PT . Sudira Makmur Indonesia PT Sudira Makmur Indonesia is one of the distributor companies engaged in medical Place of Worship condition*. 1(2), 140–155.
- Marendra, I. G., & Aryata, I. M. (2024). *The Influence of Discipline on Employee Performance which is Strengthened through Work Motivation in the General Section of the Directorate General of Infrastructure Financing of the Ministry of PUPR Using the Structural Equation Modeling (SEM) Method P. 15(4), 371–384*. <https://doi.org/10.29244/jmo.v15i4.58757>
- Muhammad, M., & Sufuan. (2024). *Penerapan Prinsip Kaizen Terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata*. 4(1), 207–220.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan*. 4(1).
- Nurmila, M., Nurfadhlini, Nurjana, D., & Hamsinah. (2023). *The Influence Of Work Discipline On Employee Performance at PT. Sejahtera Prima Persada*. 4(1), 814–826.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Sawaluddin, F. R., & Rustandi, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam. *Tadbir Jurnal Manajemen Dakwah*, 5 (4), 375–396. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>
- Sihombing, P., Fitriano, A., & Harahap, J. B. (2024). *The Influence Of Work Environment , Work Discipline , And Work Motivation On Employee Performance At*. 2(2), 53–62.
- Sugeng, & Suryadi. (2023). *Dampak Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung*. 17(1), 77–89.