

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam

Hendri Eka Saputra^{1,*}, Elvera², Ahmad Feriyansyah³, Yulia Misrania⁴
^{1,2,3}Universitas Lembah Dempo

¹hendri22pga@gmail.com, ²elvera@lembahdempo.ac.id, ³feriyansyah@lembahdempo.ac.id,
⁴yuliamisrania@lembahdempo.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Riwayat Artikel

Diterima 29 Agustus 2025
Direvisi 8 September 2025
Diterbitkan 24 September 2025

Kata Kunci

Disiplin Kerja
Motivasi Kerja
Kompensasi
Kinerja Pegawai
SEM-PLS

Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam yang dipengaruhi oleh factor disiplin kerja, motivasi dan kompensasi. Tujuan penelitian ini Adalah untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiasif. Populasi berjumlah 344 pegawai, dengan sampel 103 responden yang menggunakan Teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* Berbasis Partial least square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja ($\beta = 0,202$; $p < 0,05$), motivasi ($\beta = 0,237$; $p < 0,05$), dan kompensasi ($\beta = 0,538$; $p < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi simultan sebesar $R^2 = 0,684$ atau 68,4%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin, motivasi, dan kompensasi yang memadai dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, 2019).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan/pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka dapat merubah perilaku mereka mengikuti aturan yang berlaku (Sinambela, 2019). Motivasi kerja bisa dikatakan sebagai salah satu faktor yang memberikan kontribusi kepada pekerja untuk bekerja lebih baik. Motivasi ialah dorong yang mampu membuat seseorang bergerak secara sukarela tanpa paksaan dalam melakukan pekerjaan secara efektif seperti harapan perusahaan (Adinda et al., 2023). Kompensasi juga disebut sebagai pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Hasibuan, 2020). Kinerja merupakan karakteristik dari hasil yang didefinisikan untuk keperluan evaluasi. Kinerja dapat dikatakan sebagai daya saing entitas ekonomi, dicapai melalui efisien dan produktivitas Tingkat yang menjamin daya tahan (Yuliana et al., 2016). Kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam keberhasilan suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk disiplin kerja, kompensasi, dan

motivasi. Berdasarkan penelitian terdahulu, ketiga variabel tersebut secara konsisten menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat beberapa gap riset yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Pertama, variasi dalam definisi dan pengukuran kinerja, seperti penggunaan produktivitas kerja yang berbeda-beda, menyebabkan kesulitan dalam membandingkan hasil penelitian secara konsisten. Kedua, sebagian besar penelitian masih menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang terbatas dan teknik analisis regresi linier berganda, sehingga kurang menggali faktor-faktor yang lebih mendalam melalui metode campuran atau kualitatif. Ketiga, peran motivasi sebagai variabel mediasi atau moderasi dalam hubungan antara disiplin dan kompensasi terhadap kinerja masih jarang diteliti dan hasilnya belum konsisten. Keempat, variabel lingkungan kerja dan kompetensi yang juga berpengaruh terhadap kinerja seringkali belum dimasukkan secara bersamaan dalam model penelitian.

Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari besaran gaji tunjangan, maupun motivasi yang diberikan Perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selain itu Tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu tidak efektif dalam melakukan pekerjaan bisa dikatakan sebagai rendahnya Tingkat kinerja pegawai. Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, yang memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan karna kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Di sisi lain, pengamatan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, yang disebabkan oleh gaji pegawai non-ASN yang tidak memadai sehingga menurunkan motivasi dan disiplin kerja. Selain itu, fasilitas transportasi yang kurang memadai menyulitkan pelaksanaan tugas, berdampak pada tingkat kehadiran dan disiplin pegawai. Sistem absensi yang masih manual juga berpotensi menimbulkan ketidakakuratan dan ketidakadilan, yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memperbaiki definisi dan pengukuran kinerja, menggunakan metode penelitian yang lebih komprehensif dengan sampel representatif, serta mengeksplorasi peran motivasi sebagai mediator atau moderator. Penelitian juga perlu memasukkan variabel lingkungan kerja dan kompetensi serta mengkaji secara khusus kondisi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam agar dapat memberikan rekomendasi perbaikan sistem dan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara efektif.

2. Kajian Literatur dan Hipotesis

2.1. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan/pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka dapat merubah perilaku mereka mengikuti aturan yang berlaku (Sinambela, 2019). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. memiliki masalah dalam menjalankan oprasionalnya, dimana karyawan sering mengabaikan kedisiplinan dalam waktu bekerja, seperti karyawan terlambat datang ke tempat kerja, terkadang juga mengabaikan arahan dari atasannya, serta arahan dari karyawan lainnya (Feriyanayah & al., 2023).

2.2. Motivasi kerja

Bisa dikatakan sebagai salah satu factor yang memberikan kontribusi kepada pekerja untuk bekerja lebih baik. Motivasi ialah dorong yang mampu membuat seseorang bergerak secara sukarela tanpa paksaan dalam melakukan pekerjaan secara efektif seperti harapan Perusahaan (Adinda et al., 2023).

2.3. Kompensasi

Juga disebut sebagai pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Hasibuan, 2020).

2.4. Kinerja

Merupakan karakteristik dari hasil yang didefinisikan untuk keperluan evaluasi. Kinerja dapat dikatakan sebagai daya saing entitas ekonomi, dicapai melalui efisien dan produktivitas. Tingkat yang menjamin daya tahan (Yuliana et al., 2016).

2.5. Hipotesis

- H1: Disiplin Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam.
- H2: Motivasi Kerja Berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam.
- H3: Kompensasi Berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam.
- H4: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam.

3. Metode Penelitian

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam, dengan objek penelitian yaitu Seluruh Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam, Penelitian ini berfokus pada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini akan dilaksanakan pada awal Januari sampai Juni 2025.

3.2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dijadikan objek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam yang berjumlah 344 orang.

3.3. Sampel

Arikunto, 2006 mengatakan bahwa jumlah responden < 100 , sampel diambil semua. Sedangkan responden > 100 , maka pengambilan sampel 10%-15% atau 20%-25% . Sebaliknya, jika subyek terlalu besar, maka sampel bisa di ambil antara 10%-15%, hingga 20%-25% atau lebih. Berdasarkan pada pendapat tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini

adalah 30% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 dan subjek terlalu besar yaitu 344 pegawai. Maka $30\% \times 344 = 103$ Pegawai, jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 103 pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Handayani dalam (Elvera et al., 2021) Teknik pengambilan sampel atau biasa disebut sampling adalah proses menyeleksi elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dan subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini Adalah teknik *Cluster Random Sampling*. Teknik *Cluster Random Sampling* sebagai teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti sangat luas (Sugiyono, 2017b).

3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penulisan proposal ini, penulis akan menggunakan metode studi pustaka, penelitian lapangan, kuesioner dan wawancara.

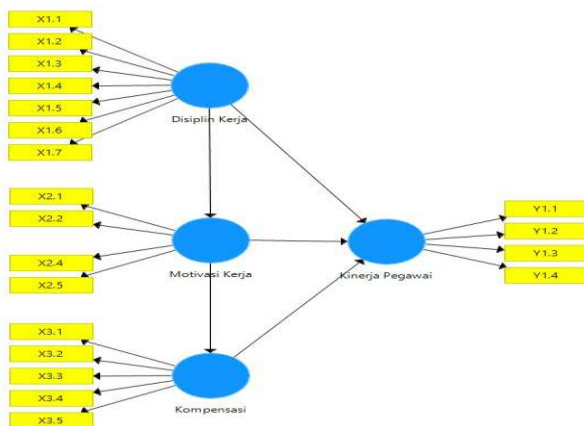
3.6. Metode Analisis Data

Menganalisis data dilaksanakan sesudah semua data terkumpul dari seluruh data responden dan sumber referensi data lain, meliputi analisis deskriptif, analisis kuantitatif, pendugaan parameter metode *Partial Least Square* (PLS), evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi Model Struktural (*Inner Model*). Penelitian ini diteliti dengan menggunakan bantuan program Smart PLS 3.29.

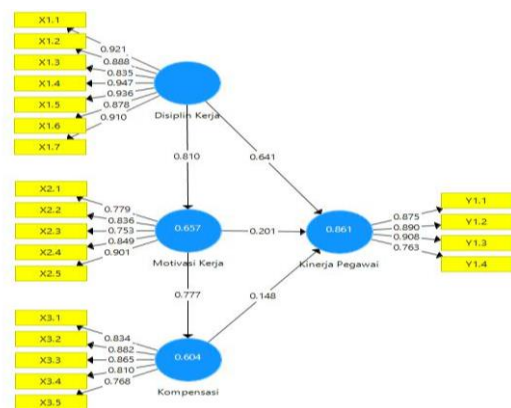
4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

4.2. Pendugaan Parameter Metode *Partial Least Square* (PLS)



Gambar 4.1. Model Utama



Gambar 4.2. Hasil Algoritma PLS

4.3.1. Uji Validitas

AVE (Average Variance Extracted) AVE digunakan untuk mengukur **validitas konvergen** dari konstruk. Nilai AVE yang baik biasanya ≥ 0.5 , artinya lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstraknya.

Tabel 4.1. Hasil Pengujian (AVE)

	Rata-rata AVE
Disiplin Kerja	0.815
Kinerja Pegawai	0.741
Motivasi Kerja	0.694
Kompensasi	0.681

Sumber: Output PLS 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.1, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik. Disiplin Kerja memperoleh nilai AVE sebesar 0,815, Kinerja Pegawai sebesar 0,741, Motivasi Kerja sebesar 0,694, dan Kompensasi sebesar 0,681. Nilai-nilai ini semuanya berada di atas ambang batas 0,50 yang disyaratkan, yang berarti setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya dan menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut secara konsisten merefleksikan konstruk yang diukur.

Tabel 4.2. Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kompensasi	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	0.903			
Motivasi Kerja		0.861		
Kompensasi	0.692	0.748	0.833	
Kinerja Pegawai	0.810	0.836	0.777	0.825

Sumber: Output PLS 2025

Selanjutnya, pada Tabel 4.2 ditampilkan hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Dalam tabel tersebut, nilai diagonal yang merupakan akar kuadrat dari AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Misalnya, disiplin kerja memiliki nilai diagonal 0,903 yang lebih tinggi dari korelasinya dengan konstruk lain, demikian pula dengan Motivasi Kerja (0,861), Kompensasi (0,833), dan Kinerja Pegawai (0,825).

4.3.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2021). Mengukur reliabilitas dalam PLS-SEM menggunakan software SmartPLS 3.0 dapat dilakukan dengan melihat:

1) *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur internal *consistency*. Nilai CR 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Ghozali, 2021).

Tabel 4.3. Hasil Pengujian *Composite Reliability*

	<i>Composite reliability</i>
Disiplin Kerja	0.969
Kinerja Pegawai	0.919
Motivasi Kerja	0.919
Kompensasi	0.914

Sumber: Output PLS 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada Tabel 4.9, nilai *Composite Reliability* untuk keempat konstruk menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik. *Disiplin Kerja* memiliki nilai *Composite Reliability* tertinggi sebesar 0,969, diikuti oleh *Kinerja Pegawai* dan *Motivasi Kerja* yang sama-sama sebesar 0,919, serta *Kompensasi* sebesar 0,914. Nilai-nilai ini jauh di atas ambang batas minimal 0,70 yang umum digunakan dalam penelitian untuk menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam setiap konstruk tersebut saling konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang dimaksud.

2) Cronbach's Alfa Cronbach's

Alfa digunakan untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien reliabilitas. Nilai Cronbach's Alfa >0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research*.

Table 4.4. Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Disiplin Kerja	0.962
Kinerja Pegawai	0.882
Motivasi Kerja	0.889
Kompensasi	0.883

Sumber: Output PLS 2025

Selanjutnya, pada Tabel 4.10 ditampilkan hasil pengujian Cronbach's Alpha yang juga menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Nilai Cronbach's Alpha untuk *Disiplin Kerja* mencapai 0,962, sementara *Kinerja Pegawai*, *Motivasi Kerja*, dan *Kompensasi* masing-masing memiliki nilai 0,882, 0,889, dan 0,883. Semua nilai ini berada di atas ambang batas 0,60 yang masih dapat diterima, khususnya dalam konteks penelitian eksploratori, dan bahkan jauh melampaui standar yang direkomendasikan untuk penelitian konfirmatori.

4.4. Pengujian Model Struktural/Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Analisis model struktural yaitu menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian yaitu R -square, F -square, dan pengujian hipotesis yakni *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*.

1) Nilai R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (Eksogen). Melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness fit model*. Kriterianya:

- Jika nilai $R^2 = 0,75$ – Substansial (Besar atau Kuat)
- Jika nilai $R^2 = 0,50$ – Moderate (Sedang)
- Jika nilai $R^2 = 0,25$ – Lemah (Kecil).

Tabel 4.5. Nilai R2 Variabel Endogen

	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Pegawai	0.861	0.857
Kompensasi	0.604	0.600
Motivasi Kerja	0.657	0.654

Sumber: Output PLS 2025

Nilai R-Square dan Adjusted R-Square menunjukkan model mampu menjelaskan variasi variabel dependen dengan baik. Kinerja Pegawai memiliki nilai tinggi (0,861/0,857) yang menunjukkan prediksi sangat kuat. Kompensasi (0,604/0,600) dan Motivasi Kerja (0,657/0,654) berada pada kategori moderat, menandakan hubungan yang cukup kuat. Secara keseluruhan, model memiliki goodness of fit yang baik dan valid untuk analisis lanjutan. Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja juga memiliki nilai R-Square yang cukup memadai, sehingga model ini dapat dianggap valid dan dapat digunakan untuk analisis lanjutan dalam penelitian.

2) Nilai F-Square

F^2 Effect size (f square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen).

Kriterianya:

- Jika nilai $f^2 = 0,02$ – kecil (buruk)
- Jika $f^2 = 0,15$ – Sedang
- Jika $f^2 = 0,35$ – Baik

Table 4.6. Nilai F-Square (F^2)

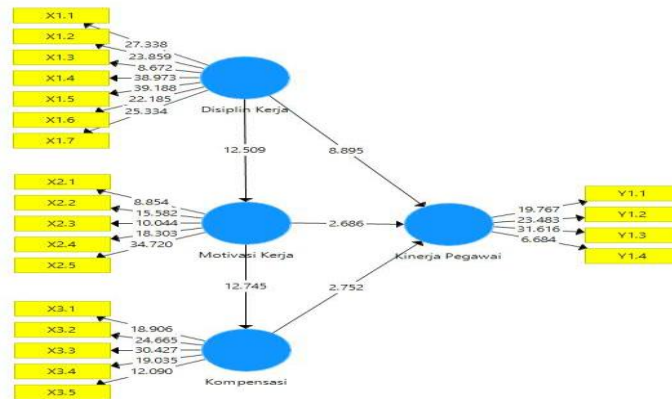
	Dsisiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Motivasi Kerja
Dsisiplin Kerja		0.986		1.912
Kinerja Pegawai				
Kompensasi		0.061		
Motivasi Kerja		0.074	1.523	

Berdasarkan Tabel 4.6 nilai F-Square (f^2) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh sangat besar terhadap Kinerja Pegawai ($f^2 = 0,986$) dan Motivasi Kerja ($f^2 = 1,912$), keduanya dalam kategori kuat. Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($f^2 = 1,523$). Sebaliknya, Kompensasi memberikan pengaruh kecil terhadap Kinerja Pegawai ($f^2 = 0,061$) dan Motivasi Kerja ($f^2 = 0,074$). Jadi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja adalah faktor utama yang memengaruhi Kinerja Pegawai, sedangkan Kompensasi berkontribusi lebih kecil. Temuan ini penting untuk strategi peningkatan kinerja melalui peningkatan disiplin dan motivasi.

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi, untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini, dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada

algorithm *bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-tabel pada alpha 0.05 (5%) = 1.96. kemudian, T-tabel dibandingkan oleh T-hitung (T-statistik).



Gambar 4.3 Hasil Uji Bootstrapping PLS

Direct effect (Path Coefficient)

Table 4.7
Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STEDEV)	Keterangan
X1-> Y	0.641	0.072	8.895	Positif- Signifikan
X1-> X3	0.810	0.065	12.509	Positif- Signifikan
X3 -> Y	0.148	0.054	2.752	Positif- Signifikan
X2->Y	0.201	0.075	2.686	Positif- Signifikan
X2->X3	0.777	0.061	12.745	Positif- Signifikan

Sumber: Output PLS 2025

Nilai path coefficient pada Tabel 4.7 menunjukkan besarnya pengaruh langsung antar variabel dalam model penelitian. Semua jalur yang diuji memiliki nilai koefisien positif, yang berarti hubungan antar variabel bersifat positif atau searah. Misalnya, jalur dari variabel X1 ke Y memiliki nilai path coefficient sebesar 0,641, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X1 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,641 satuan secara langsung. Selain itu, nilai t-statistik pada semua jalur melebihi nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, sehingga pengaruh langsung tersebut dapat dikatakan signifikan secara statistik.

Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas seperti X1 dan X2 tidak hanya berpengaruh positif, tetapi juga secara signifikan memengaruhi variabel terikat Y dan variabel mediasi X3. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis yang diuji terkait pengaruh langsung antar variabel diterima, menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki kekuatan hubungan yang nyata dan dapat dipercaya dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam

Berdasarkan hasil uji statistik regresi, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,368. Ini berarti bahwa disiplin kerja

berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai dengan disiplin tinggi – seperti taat waktu, mematuhi peraturan, dan menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan – secara nyata menunjukkan performa lebih baik. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti diterima. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam

Motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($p < 0,05$) serta koefisien regresi sebesar 0,274. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin besar pula peningkatan kinerja yang mereka tunjukkan. Motivasi kerja mencakup berbagai aspek, seperti motivasi finansial yang meliputi insentif dan gaji yang memadai, penghargaan dalam bentuk pengakuan dan penghormatan atas prestasi, serta dorongan aktualisasi diri yang mendorong pegawai untuk mengembangkan potensi dan kreativitasnya secara optimal.

4.6.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam

Variabel kompensasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$) serta koefisien regresi sebesar 0,342. Artinya, kompensasi yang diberikan kepada pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka secara langsung. Kompensasi ini mencakup dua aspek utama, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

4.6.4. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam

Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel (disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi) bersama-sama memberikan pengaruh simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung signifikan ($p < 0,05$), serta kontribusi koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa lebih dari 60% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hipotesis keempat tentang pengaruh simultan semua faktor terhadap kinerja pegawai juga dapat diterima.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien tertinggi ($f^2 = 0,986$). Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi lebih cenderung hadir tepat waktu, menaati aturan, serta menyelesaikan tugas sesuai target. Hal ini menegaskan bahwa disiplin merupakan faktor dominan dalam membangun kinerja optimal pegawai.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($p = 0,004$; koefisien $0,274$). Pegawai dengan motivasi tinggi lebih bersemangat, proaktif, dan terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik. Aspek motivasi, baik finansial, penghargaan, maupun aktualisasi diri, menjadi pendorong utama peningkatan kinerja.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan ($p = 0,002$; koefisien $0,342$). Pemberian kompensasi yang adil, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif, mampu meningkatkan kesejahteraan, loyalitas, dan semangat kerja pegawai.

4. Pengaruh simultan disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

Secara bersama-sama, ketiga variabel ini memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai ($>60\%$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai Satpol PP Kota Pagar Alam bukan hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi hasil sinergi antara disiplin, motivasi, dan kompensasi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam lebih menekankan peningkatan disiplin kerja melalui sistem absensi digital, pengawasan rutin, serta penerapan reward and punishment yang tegas. Motivasi pegawai dapat diperkuat dengan pemberian penghargaan, pelatihan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, sistem kompensasi perlu ditata secara adil dan transparan, termasuk penyesuaian bagi pegawai non-ASN agar tidak terjadi kesenjangan. Penyediaan serta perawatan fasilitas kerja juga penting untuk mendukung kelancaran tugas.

Daftar Pustaka

- Adinda, R., Hidayat, M., & Putri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(2), 101–110.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Elvera., Handayani, N., & Putri, D. (2021). Teknik Pengambilan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Metodologi Penelitian*, *5*(2), 68–75.
- Elvera, & Astarina, Y. (2021). Metode pengumpulan data Buku *Metodologi Penelitian* (hal. 73). Yogyakarta: Andi.
- Feriyansyah, A., & al., et. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah*.
- Feriyansyah, A., & al., et. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah*.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares (PLS): Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Andriani, H., & Ustiawaty, J. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Yuliana, L., Santoso, B., & Wibowo, A. (2016). Analisis Kinerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 45–55.