

Home / Archives / Vol. 34 No. 1 (2026): JURNAL KAJIAN BISNIS

## Vol. 34 No. 1 (2026): JURNAL KAJIAN BISNIS

DOI: <https://doi.org/10.32477/jbxs8n88>

Published: 25-01-2026

### Articles

#### Eksplorasi Faktor-Faktor Pendorong Online Repurchase Intention di E-Commerce

Rahma Dellarianti, Ari Setyaningrum

1-18



#### PENGARUH KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN MAJELIS AT-TUOTS AL-ISLAMY

Saifudin Zuhri, Nur Rokhman, Vetriana Agustiningrum

20-39



#### ANALISA PENGARUH LITERASI KEUANGAN DAN PERSEPSI KEPERCAYAAN TERHADAP MINAT BELI ASURANSI UMUM DI INDONESIA

Ch.Dini Ika Handayani, Saifudin Zuhri, Vetriana Agustiningrum

40-49



#### PERAN KEUNGGULAN BERSAING DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRATEGI DIFERENSIASI DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN START-UP DI YOGYAKARTA

Narwanto Nurcahyo, Dodi Setiawan Riatmaja, Dinda Sukmaningrum

50-64



#### PENGELOLAAN KONTEN DIGITAL HOTEL POPULER DAN BERPRESTASI DALAM MENCIPTAKAN KEBERLANJUTAN DAYA SAING

Amri Amirulloh, Tri Eko Yudiandri, Apit Buchori, Fadilah Zahraa Sulisty, Ines Puspa Isfiani, Agung Sulisty

65 – 86



#### Pengaruh Kepedulian Lingkungan terhadap Pilihan Konsumen dalam Mengatasi Darurat Sampah di Yogyakarta

Muhammad Mathori, Diah Retno Wulandaru, Ervina Damayanti

87-106



#### IMPLEMENTASI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs) DAN STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT KANISIUS YOGYAKARTA

Arizona Emmanuel, Evi Rosalina Widyayanti

107-116



#### Sistem Pengukuran Kinerja dan Dampaknya terhadap Kinerja pada Unit Pemerintah Daerah di Indonesia

Anita Primastwi, Taufan Adi Kurniawan, Sri Kiswati

117-131



#### PENGARUH DISIPLIN KERJA & KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UP45 DENGAN KOMITMEN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Hartanti Widayani, Nur Widiastuti

132-146



### Make a Submission

### INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

### EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

### ARTICLE TEMPLATE



### ISSN

eISSN 2622-173X



pISSN 0854-4530



### TOOLS

zotero



### INDEXING LIST



### ACCREDITED SINTA 4



SK Akreditasi Sertifikat

### Support By



### VISITORS



## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UP45 DENGAN KOMITMEN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Hartanti Widayani, Nur Widiastuti**

*Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta*

*Email: hartantiwidayani@up45.ac.id, nurwidiastuti@stieww.ac.id*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of work discipline and compensation on employee performance at Universitas Proklamasi 45 with employee commitment as an intervening variable. This study uses a quantitative approach with a survey method through the distribution of questionnaires. The sampling technique used is purposive sampling with a total of 94 respondents from Universitas Proklamasi 45. Data analysis was carried out using the SmartPLS application to test the role of employee commitment in mediating the relationship between work discipline and compensation on performance. The results of the study indicate that: (1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, (2) Compensation has a positive and significant effect on employee performance, (3) Employee commitment has a positive and significant effect on employee performance, (4) Employee commitment has a positive and significant effect on work discipline with employee performance, (5) Employee commitment has a positive and significant effect on compensation with employee performance. These findings provide new contributions in human resource management in the university environment by emphasizing the importance of work commitment as a link between discipline and compensation policies with increasing employee performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Compensation, Employee Commitment, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Salah satu unsur penting pada suatu institusi adalah sumber daya manusia (SDM) yang menjalankan fungsinya untuk dapat mencapai tujuan institusi. SDM merupakan sumber daya strategis dalam keberlangsungan institusi, sehingga perlu adanya perencanaan, perumusan strategi yang relevan, evaluasi, dan tindak lanjut yang secara konsisten untuk peningkatan kinerja institusi. Perencanaan strategis akan membantu institusi untuk dapat mencapai misi, tujuan, dan meningkatkan kinerjanya secara efisien dan efektif (Nardo, 2024: 16). Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat berkaitan dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai, baik secara individu, kelompok kerja, maupun pada tingkat institusi. Oleh karena itu, untuk mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai, maka diperlukan SDM yang mempunyai kompetensi atau keahlian yang mendukung. Khaeruman, dkk (2021: 7) menyebutkan dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu instansi, maka instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup instansi. Setiap instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan instansi.

Kinerja ini juga menjadi salah satu isu penting yang terjadi di Universitas Proklamasi 45 disingkat dengan UP45 sebagai institusi di bidang pendidikan tinggi di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai Universitas Swasta di wilayah kota pendidikan ini, kinerja utama perguruan tinggi menjadi sangat penting untuk bersaing dengan perguruan tinggi lain dengan standar pendidikan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi

Republik Indonesia. Salah satu permasalahan yang terjadi di UP45 saat ini adalah kinerja dosen dan tendik yang belum optimal baik dari aspek manajerial, perilaku, maupun hasil kerja. Berdasarkan pengumpulan LKD Dosen UP45 pada Semester Ganjil 2024/2025 masih ada beberapa dosen yang menyelesaikan LKD melebihi dari waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, pengembangan karir dosen UP45 masih rendah yang dilihat dari tingkat jabatan akademik dosen per bulan Februari 2025. Tingkat kedisiplinan dosen dalam mengumpulkan nilai, mengisi presensi dan berita acara perkuliahan mengalami keterlambatan. Aspek lain seperti kehadiran, kedisiplinan, dan kontribusi dalam pengelolaan institusi juga bisa menjadi bagian dari penilaian. Dosen juga membutuhkan bantuan tenaga kependidikan untuk mendukung kelancaran tugas akademik dan administratif di lingkungan Perguruan Tinggi.

Tenaga kependidikan atau disingkat tendik merupakan unsur sumber daya yang membantu pelaksanaan manajemen dan administrasi di lingkungan universitas. Tendik ini terdiri atas pegawai administrasi, teknisi, laboran, pustakawan, tenaga keamanan, maupun tenaga kebersihan. Berdasarkan hasil penilaian kinerja tendik tahun 2024, masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan. Indikator kinerja tersebut mencakup aspek manajerial, perilaku, dan hasil kerja. Penilaian dari aspek manajerial ditujukan bagi tendik yang memiliki jabatan struktural di lingkungan UP45, adapun aspek yang dinilai antara lain: kepemimpinan; pemecahan masalah; dan pengambilan keputusan. Penilaian dari aspek perilaku, antara lain kedisiplinan; komitmen; etika dan kesopanan; kejujuran; serta loyalitas. Sedangkan penilaian aspek hasil kerja, antara lain: tingkat kesalahan hasil pekerjaan; penyelesaian tepat waktu; dan hasil pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan. Tingkat kedisiplinan tendik masih kurang dan beberapa tendik tidak bekerja secara optimal pada saat jam kerja. Permasalahan berikutnya adalah kompensasi yang diberikan institusi tidak sebanding dengan beban kerja baik dosen maupun tendik. Selain itu, tingkat komitmen dosen dan tendik dinilai masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari tingkat turnover pegawai yang cukup tinggi.

Ketiga permasalahan di atas, akan mempengaruhi kinerja pegawai baik dosen dan tendik di UP45. Kinerja pegawai saat ini masih rendah atau belum mencapai target yang diharapkan, sehingga perlu dilakukan identifikasi dan analisis terhadap berbagai faktor yang mempengaruhinya. Hal ini penting agar dapat menemukan kendala-kendala yang menghambat kinerja serta menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan antara lain disiplin kerja, kompensasi, dan komitmen pegawai, karena penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai di UP45, serta menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai di UP45. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga universitas dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawainya.

## **KERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (dalam Budiyanto & Mochklas, 2020:9) bahwa kinerja pegawai adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya kinerja profesional, termasuk kinerja pegawai yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhinya yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal

dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang menjalankan pekerjaannya, antara lain: motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain: lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi (Suwindia & Kurniawati, 2021: 48).

Bernardin dan Russel (dalam Huseno, 2016: 96), mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kerja karyawan yaitu: (1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. (2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan. (3) *Timeliness*, merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu tertentu. (4) *Cost effectiveness*, besarnya penggunaan sumberdaya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya. (5) *Need for supervision*, kemampuan karyawan untuk melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. (6) *Interpersonal impact*, kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

### Disiplin Kerja

Menurut Maskur, dkk (2024: 7) disiplin kerja ditandai dengan keberadaan peraturan serta tata tertib, pemberian hukuman dan sanksi, pelatihan dan pembinaan yang dilaksanakan oleh pemegang kekuasaan, perubahan perilaku dan sikap mental. Disiplin kerja pegawai ditunjukkan dengan datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai ketetapan organisasi, menaati peraturan organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga target organisasi dapat tercapai. Pada dasarnya banyak faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019: 193) terdiri atas tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa dan kesejahteraan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), serta sanksi. Disiplin kerja merupakan sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 94) menyebutkan indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain: (1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat; (2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan; (3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain; (4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

### Kompensasi

Beberapa literatur mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk imbalan dari organisasi atas kontribusi pegawai. Pada dasarnya, pegawai bekerja untuk mendapatkan uang guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang pegawai yang menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi akan mendapatkan penghargaan berupa kompensasi (Rosita dkk, 2024: 180). Selanjutnya menurut Dessler (dalam Rosita, 2024: 191), faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi diantaranya adalah (1) Ekuitas eksternal: Membandingkan tingkat pembayaran upah di satu perusahaan dengan perusahaan lain. (2) Keadilan internal: Membandingkan keadilan dalam tingkat pembayaran pekerjaan dengan pekerjaan lain dalam satu perusahaan yang sama. (3) Ekuitas individu: Kewajaran gaji individu dengan membandingkan pekerjaan yang dikerjakan sesama individu dalam perusahaan yang sama. (4) Keadilan prosedur: Berdasarkan proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan gaji.

Adapun indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa komponen utama yang mencerminkan bentuk penghargaan kepada pegawai atas kontribusi mereka. *Pertama*, gaji pokok adalah imbalan tetap yang dibayarkan secara rutin sebagai balas

jasa atas pekerjaan dan kedudukan pegawai dalam perusahaan. *Kedua*, tunjangan tetap seperti tunjangan BPJS, tunjangan transportasi, asuransi kesehatan, dan tunjangan lainnya yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan pegawai di luar gaji pokok. *Ketiga*, insentif atau bonus merupakan kompensasi variabel yang diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja atau prestasi tertentu, biasanya bersifat tidak tetap dan diberikan berdasarkan hasil kerja yang melebihi standar. *Keempat*, keadilan dalam kompensasi mencakup aspek keadilan internal (kesetaraan antar pegawai dalam organisasi), keadilan eksternal (kesesuaian dengan standar pasar), dan keadilan prosedural (transparansi dan konsistensi dalam penetapan kompensasi), yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai.

### **Komitmen Pegawai**

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak terhadap tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen merupakan suatu sikap kerja atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif, keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Prayitno (dalam Lubis & Jaya, 2019: 7) mengemukakan bahwa komitmen adalah keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan sesuatu atau tidak. Secara etis komitmen menunjukkan kemantapan kemauan, keteguhan sikap, kesungguhan, dan tekad untuk berbuat yang lebih baik. Komitmen berkaitan dengan keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan suatu kegiatan. Seseorang yang telah berkomitmen tidak akan ragu menentukan sikap dan bertanggungjawab terhadap keputusan yang diambil tersebut. Madiistriyatno & Tunnufus, (2024: 164-166) menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi komitmen seseorang atau kelompok, antara lain: 1) nilai-nilai dan keyakinan; 2) motivasi; 3) kepuasan kerja; 4) dukungan sosial; 5) kepemimpinan yang efektif; 6) tanggung jawab.

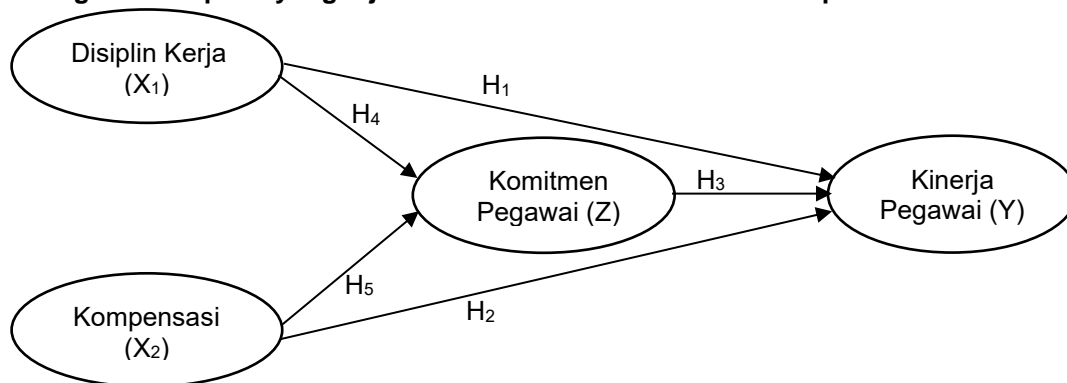
Ada beberapa indikator komitmen organisasi menurut Kaswan, (dalam Jufrizen, 2021: 22), diantaranya: (1) Adanya kerelaan. Orang yang berkomitmen akan bersedia membantu rekan kerja menyelesaikan tugas-tugas organisasi, menunjukkan sikap membantu dan kolaboratif. (2) Menyatukan aktivitas. Komitmen organisasi mendorong individu untuk menyelaraskan aktivitas pribadi dan prioritas mereka dengan tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar. (3) Memahami kebutuhan organisasi. Pegawai yang berkomitmen akan memahami kebutuhan organisasi, termasuk tujuan, nilai, dan tantangan yang dihadapi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih bermakna. (4) Memiliki kebutuhan organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang kuat akan merasa bahwa kebutuhan mereka sebagai individu selaras dengan kebutuhan organisasi, sehingga mereka merasa terikat dan memiliki rasa memiliki.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2019) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi berperan dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Nurzakiah dan Febrian (2024) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia)". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka pemikiran penelitian ini berangkat dari pemahaman bahwa disiplin kerja dan kompensasi merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai baik dosen dan tendik. Disiplin kerja dianggap sebagai sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi aturan dan menjalankan tugas secara konsisten, yang secara langsung dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Kompensasi, sebagai bentuk penghargaan yang diberikan organisasi, berperan penting dalam memotivasi pegawai sehingga berdampak positif pada kinerja pegawai. Namun, pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja dosen dan tendik tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat dimediasi oleh komitmen pegawai. Komitmen pegawai

mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja. Dengan demikian, komitmen pegawai berfungsi sebagai variabel intervening yang menjembatani dan memperkuat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dosen dan tendik di Universitas Proklamasi 45.

**Kerangka konseptual yang dijadikan dasar model analisis dalam penelitian ini adalah:**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan beberapa kajian teori penelitian dan kerangka pikir yang diuraikan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Proklamasi 45.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Proklamasi 45.

H3 : Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Proklamasi 45.

H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai di Universitas Proklamasi 45.

H5 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai di Universitas Proklamasi 45.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis dengan metode statistik. Sihotang (2023: 3) menyebutkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk pembuktian atau konfirmasi yang menggunakan angka-angka dalam analisis statistik untuk memecahkan masalah penelitian. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai UP45 yang terdiri atas dosen dan tendik. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yang dipilih berdasarkan beberapa kriteria tertentu, yaitu dosen berstatus sebagai dosen tetap atau kontrak dan tendik berstatus sebagai pegawai administrasi, staf akademik, staf IT, laboran, pustakawan, serta teknisi. Jumlah sampel yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 122 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, hingga ditentukan jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 94 pegawai.

## Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel yang akan diteliti, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Komitmen Pegawai ( $Z$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Disiplin kerja dan kompensasi sebagai

variabel independen, kinerja pegawai sebagai variabel dependen, serta komitmen pegawai sebagai variabel *intervening*.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi (2016: 1). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, antara lain: kepatuhan terhadap jam kerja; kepatuhan terhadap peraturan institusi; penyelesaian tugas tepat waktu; dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh institusi/perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan institusi/ perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan institusi/perusahaan pada karyawan (Zunaidah dkk, 2020:1). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu gaji pokok, tunjangan tetap, insentif atau bonus, dan keadilan dalam kompensasi.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencakup aspek kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Untuk mengukur variabel kinerja pegawai, indikator yang digunakan yaitu kualitas pekerjaan, produktivitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan bekerja dalam tim.

### **Komitmen Pegawai**

Komitmen pegawai adalah keterikatan emosional, identifikasi, dan loyalitas seorang pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang tercermin dalam keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, kesediaan berusaha keras demi kepentingan organisasi, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi tersebut (Hasibuan, 2019: 78). Komitmen pegawai diukur dengan 4 indikator, yaitu loyalitas terhadap institusi, keinginan untuk tetap bekerja, rasa memiliki terhadap institusi, dan dedikasi dalam tugas.

### **Pengumpulan Data**

Metoda pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah disediakan jawaban (sangat setuju, setuju, netral/ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju). Data diperoleh dari kuesioner yang menggunakan pengukuran data ordinal, sehingga akan menunjukkan data sesuai dengan urutan atau bobot nilai tertentu mulai dari skor 1 sampai 5. Selain itu, digunakan juga studi dokumentasi data-data yang relevan dengan variabel penelitian.

### **Metode Analisis Data**

Pengolahan data penelitian menggunakan Software SmartPLS, karena penelitian ini berbentuk reflektif, yaitu menunjukkan hubungan variabel laten dengan indikatornya. Pemodelan persamaan struktural yang sering disebut *Partial Squares Structural Equation Modeling* (PLS-

SEM) dengan SmartPLS digunakan untuk menganalisis data dan jalur pemodelan dengan variabel laten. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua subbab model, yaitu model pengukuran yang disebut *outer model* dan model struktural yang disebut *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed variabel* merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk (Sihombing, dkk, 2024:2) Model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latannya. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Pengukuran yang dilakukan melalui *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*. Sedangkan model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. Setelah model secara keseluruhan dan secara parsial diuji, maka pada tahap berikutnya dilakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-Statistik dibandingkan dengan nilai T-Tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi P Value = 0,05. Apabila nilai T-Statistik > T-Tabel, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### ANALISIS DATA

Pengukuran pada variabel-variabel penelitian menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai dengan skor 5. Rentang skala likert ditunjukkan dari rata-rata jawaban responden kuesioner, maka dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 1. Tingkat Kategori Variabel

No	Interval	Kriteria
1	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi
2	3,40 – 4,19	Tinggi
3	2,60 – 3,39	Sedang
4	1,80 – 2,59	Rendah
5	1,00 – 1,79	Sangat Rendah

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari responden sebanyak 94 pegawai UP45, hasil analisis data dengan statistik deskriptif untuk melihat nilai terkecil, nilai terbesar, dan nilai rerata disajikan dalam pada tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

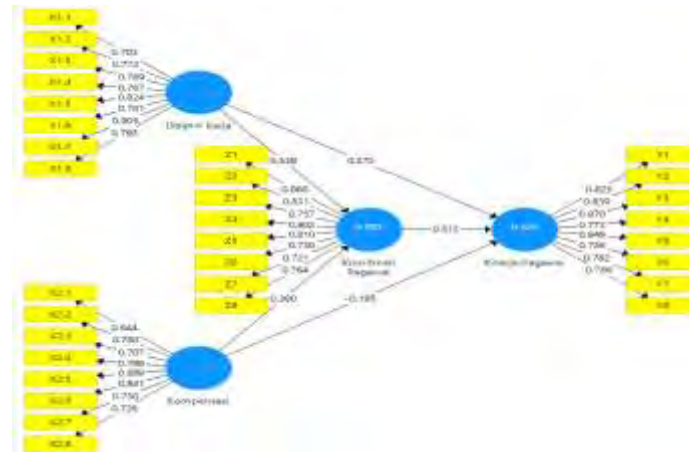
Keterangan	N	Rata-rata Terendah	Rata-rata Tertinggi	Rerata
Disiplin Pegawai (X1)	94	3,57	4,35	4,05
Kompensasi (X2)	94	3,53	2,73	3,14
Komitmen Pegawai (Z)	94	4,26	3,33	3,84
Kinerja Pegawai (Y)	94	4,23	3,80	4,00

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Penelitian ini menggunakan analisis data SEM-PLS dengan proses perhitungannya dibantu program aplikasi software SmartPLS. Analisa Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel *dependent* berganda dan variabel *independent* berganda. PLS selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten (prediksi)

sedangkan SEM berorientasi konfirmasi teori. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif. Evaluasi model Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan evaluasi outer model dan evaluasi inner model (Sihombing, 2024: 1).

### Uji Instrumen



**Gambar 1. Skema Model Partial Least Square (PLS)**

Evaluasi outer akhir dari penelitian ini menghasilkan variabel disiplin kerja, kompensasi, komitmen pegawai, dan kinerja pegawai dengan masing-masing variabel direfleksikan 8 indikator. Tahap-tahap dalam analisis SmartPLS mengevaluasi model outer reflektif menggunakan 4 kriteria yaitu menguji validitas dan reliabilitas variabel dengan melihat *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extranced (AVE)* pada masing-masing variabel. Hasil pengolahan nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergen validity* karena memiliki nilai loading factor  $> 0,7$ , kesimpulannya konstruk semua variabel penelitian dapat dikatakan valid dan bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

Berdasarkan hasil *Average Variance Extracted (AVE)* menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik. Sedangkan *Composite Reliability* menunjukkan bahwa setiap variable telah memiliki nilai  $>0,70$  yang berarti bahwa semua variabel reliabel. Uji reliabilitas *Composite Reliability* diperkuat menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* yang menunjukkan bahwa semua variabel reliabel.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Inner VIF Values	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	1,910	Non Multicolinearity
Disiplin Kerja → Komitmen Pegawai	1,189	Non Multicolinearity
Komitmen Pegawai → Kinerja Pegawai	2,486	Non Multicolinearity
Kompensasi → Kinerja Pegawai	1,548	Non Multicolinearity
Kompensasi → Komitmen Pegawai	1,189	Non Multicolinearity

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Hasil dari *Collinearity Statistics* (VIF) untuk melihat uji multikolinieritas dengan hasil dari masing-masing variabel VIF kurang dari 5, maka dapat dikatakan tidak melanggar uji multikolinieritas.

## Evaluasi Inner Model

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Variabel	R Square (R <sup>2</sup> )	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,524	0,508
Komitmen Pegawai	0,598	0,598

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Tabel R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,524 dan dinyatakan memiliki nilai sedang. Kemudian R-Square digunakan untuk melihat pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap komitmen pegawai dengan nilai sebesar 0,598 dan dinyatakan memiliki nilai sedang. Sedangkan penilaian *Goodness of Fit* diketahui dari nilai Q-Square sebesar 81% yang menyatakan model penelitian ini memiliki *Goodness of Fit* yang baik.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung**

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	3,459	0,001
Kompensasi → Kinerja Pegawai	2,077	0,038
Komitmen Pegawai – Kinerja Pegawai	3,767	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, kompensasi, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai di Universitas Proklamasi 45, sehingga hipotesis pertama sampai dengan ketiga dapat diterima.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja → Komitmen Pegawai → Kinerja Pegawai	3,762	0,000
Kompensasi → Komitmen Pegawai → Kinerja Pegawai	2.639	0,009

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis keempat dan kelima diterima.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UP45

Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Proklamasi 45. Dikarenakan hasil uji hipotesis T-Statistik lebih besar dari T-Tabel (1,967) yaitu sebesar 3,459 dan P Values < 0,05 sebesar 0,001 sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Proklamasi 45" terbukti kebenarannya dan dinyatakan dapat diterima.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi peraturan, norma, serta tata tertib yang berlaku di tempat kerja. Menurut Hariandja dalam Meilany dkk (2015), disiplin kerja berfungsi

sebagai bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin yang baik mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan tepat waktu, bertanggung jawab, dan efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam mencegah pemborosan waktu dan energi, sehingga sumber daya organisasi dapat digunakan secara efisien.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di UP45**

Hasil analisis menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Proklamasi 45. Dikarenakan hasil uji hipotesis T-Statistik lebih besar dari T-Tabel (1,967) yaitu sebesar 2,077 dan P Values < 0,05 sebesar 0,038 sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Proklamasi 45" terbukti kebenarannya dan dinyatakan dapat diterima.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah diberikan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi tidak hanya berupa gaji atau upah, tetapi juga meliputi tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas. Dengan demikian, kompensasi berperan sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di UP45**

Hasil analisis menunjukkan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Proklamasi 45. Dikarenakan hasil uji hipotesis T-Statistik lebih besar dari T-Tabel (1,967) yaitu sebesar 3,767 dan P Values < 0,05 sebesar 0,000 sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Proklamasi 45. Hal tersebut menunjukkan pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Proklamasi 45" terbukti kebenarannya dan dinyatakan dapat diterima.

Komitmen dianggap sebagai faktor kunci meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Komitmen pegawai adalah kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan emosional, identifikasi, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Hasan, 2023). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, disiplin, dan motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerjanya meningkat secara signifikan. Komitmen kerja yang tinggi membuat pegawai lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Untuk itu, pengelolaan komitmen pegawai menjadi strategi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Pegawai di UP45**

Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi komitmen pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan. Dikarenakan hasil uji hipotesis T-Statistik lebih besar dari T-Tabel (1,967) yaitu sebesar 3,762 dan P Values < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Proklamasi 45. Hal tersebut menunjukkan pada hipotesis keempat yang menyatakan bahwa "Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai di Universitas Proklamasi 45" terbukti kebenarannya dan dinyatakan dapat diterima.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi peraturan, norma, serta tata tertib yang berlaku di tempat kerja. Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Adapun komitmen pegawai berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Komitmen pegawai adalah kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya, dan disiplin yang tinggi tersebut meningkatkan komitmen, sehingga secara bersama-sama keduanya meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan kata lain, disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga melalui peningkatan komitmen pegawai sebagai mediator. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Zulfikar Muhammad Hasan (2023) yang menunjukkan bahwa komitmen pegawai dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, sehingga pengelolaan komitmen menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Pegawai di UP45**

Hasil analisis menunjukkan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi komitmen pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan. Dikarenakan hasil uji hipotesis T-Statistik lebih besar dari T-Tabel (1,967) yaitu sebesar 2,639 dan P Values < 0,05 sebesar 0,009. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Proklamasi 45. Hal tersebut menunjukkan pada hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai di Universitas Proklamasi 45” terbukti kebenarannya dan dinyatakan dapat diterima.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi, seperti yang ditemukan pada penelitian Sindu Kapulogo dan Heru Suprihhadi (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh ini dimediasi oleh komitmen organisasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi, dan komitmen organisasi pada gilirannya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan perusahaan tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga melalui peningkatan komitmen organisasi yang kemudian meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Komitmen pegawai berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen karyawan pada organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui pencapaian sasaransasaran, nilai-nilai, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Dengan demikian komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik pada organisasi bisnis maupun organisasi sosial yang bersifat non profit seperti organisasi lembaga pendidikan (Idrus, 2022). Ketika pegawai menerima kompensasi yang sesuai dan memadai, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi ini kemudian mendorong pegawai untuk meningkatkan

kinerja secara signifikan. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga melalui peningkatan komitmen pegawai sebagai mediator.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara langsung disiplin kerja, kompensasi, dan komitmen pegawai berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di UP45. Disiplin kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu, kompensasi yang adil dan memadai, mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat dan optimal. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat.

Secara tidak langsung pengaruh disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen pegawai. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi dan komitmen yang tinggi selanjutnya mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Sedangkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai mendorong pegawai untuk lebih loyal dan terikat secara emosional kepada organisasi, sehingga komitmen ini kemudian memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan kinerjanya secara signifikan.

Bagi penelitian selanjutnya, dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin memediasi atau memoderasi hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai. Selain itu, penggunaan metode kualitatif atau *mixed methods* dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme pengaruh tersebut. Penelitian juga dapat diperluas ke fakultas atau unit kerja lain untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan aplikatif secara luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin, dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adawiyah, dkk. (2022). *Disiplin & Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Makassar: CV. Berkah Utami.
- Afandi, Pandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ashlan, Said & Akmaluddin. (2021). *Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Budiyanto, Eko & Mochklas, Mochamad. (2020). *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA Risky.
- Dewi, Wulan Riska & Basrowi. (2024). *Disiplin Kerja dan Kinerja Unggul: Kunci Sukses Era Digital di Dunia yang Terhubung*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Euis Lestari Nurzakiah dan Wenny Desty Febrian. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia ). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*.
- Fauziana, R., & Efendi, S. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Hortikultura. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. 5(1), 3719-3744.

- Febriyanti, Z., & Suryalena. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. United Tractors Pekanbaru. *JLEB: Journal of Law Education and Business*. 1(2), 393-399.
- Firdaus, Vera & Oetarjo, Mas. (2022). *Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Hasan, Zulfikar Muhammad. (2023). Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*. 4(2), 245-251.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, Jimi. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Lapak TBS Kelapa Sawit CV. Mitra Makmur*. Lampung: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro.
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai - Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Idrus, Ali. (2022). *Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia dengan Lekantara.
- Indrastuti, Sri. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Pekanbaru: Universitas Riau Press.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: Umsu Press.
- Kapulogo, Sindu & Suprihhadi, Heru. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi. *JIRM: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 12(6), 1-16.
- Keradjaan, Herson dkk. (2021). *Kepemimpinan Pelayan dan Kinerja Pegawai*. Manado: Unsrat Press.
- Khaerman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. Risky.
- Langda Aditya Wijaya, N. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–18.
- Lestari, A., Isnurhadi, I., & Hajri, M.I. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening PT. Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 6(1), 202-213.
- Lestari, Dewi. (2023). *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widina Media Utama
- Lian, Bukman. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: CV. Amanah.
- Lubis, Joharis & Jaya, Indra. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Machali, Imam. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga.
- Madiistriyatno, Harries & Tunnufus, Zakiyya. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Tangerang: Indigo Media.
- Makarim, Moh. Hishni Alfi. (2023). *Pengaruh Religiusitas, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Waroeng Steak dnd Shake Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
- Mamanonto, Samuel, dkk. (2023). *Disiplin dalam Pendidikan*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mashadi, Ali Imron. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening di PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto. *FADZAT: Jurnal Ekonomi Syariah*. 3(1), 1-20.
- Maskur, dkk. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Banjarmasin: UI Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Press.
- Nardo, Rio. (2024). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Padang: Mitra Cendekia Media.
- Nawir, M., Bachtiar, R.A., Afifah, S.R., & Lestari, A. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*. 10(3), 301-320.
- Pittaloka, J., & FoEh, J.E.H.J. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 5(3), 193-202.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 18(1), 22-38.
- Praptiestrini. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Mitra Driver Go-Jek di Surakarta). *Jurnal Mutiara Madani*. 06(2), 163–181
- Putra, I., & Setiawan, W.J. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*. 2(2), 226-244.
- Ramly, Amir Tengku. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media.
- Rosita, Sri dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: Wida Publishing.
- Sembiring, Tamaulina Br., dkk. (2024). *Metodologi Penelitian (Teori dan Praktek)*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher.
- Setiani, Sisca dkk. (2023). *Manajemen Kompensasi*. Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Sihombing, dkk. (2024). *Aplikasi Smartpls 4.0 untuk Statistisi Pemula*. Tangerang: Minhaj Pustaka.
- Sihotang, Hotmaulina. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: UKI Press.
- Sinaga, Dameria. (2022). *Metodologi Penelitian (Penelitian Kuantitatif)*. Jakarta: UKI Press.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Sitepu, C.N.B & Surbakti, N.Y.B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 217–226.
- Suci, R.F., & Efendi, S. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Hortikultura. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 5(2), 3719-3744.
- Sughuli, A.H., & Riyadi, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan. *Soetomo Business Review*. 3(3), 459-475.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suharnomo. (2022). *Manajemen Kompensasi*. Semarang: FEB Undip.
- Surito, A.A.H., & Aiyub. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*. 4(1), 30-46.
- Sutrisno, Edi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwindia, I Gede & Kurnia Wati, Ni Nyoman. (2021). *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Bali: Mpu Kuturan Press

- Syahril & Sulastri. (2023). Tingkat Komitmen Kerja Pegawai dalam Pelaksanakan Tugasnya. *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*. 6(1), 35-42.
- Utomo, Priyo. (2021). *Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja)*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Wardhana, Aditya. (2024). *Teori Organisasi di Era Digital*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Widyaningrum, Enny Mahmuda. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Wijaya, L.A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *JIRM: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 10(4), 1-18.
- Yuliani, Irma. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Yuniarti, Rina dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Yusuf, Ria Mardiana & Syarif, Darman. (2017). *Komitmen Organisasi - Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- Zunaidah, dkk. (2020). *Kompensasi*. Palembang: Universitas Sriwijaya Press.

[Home](#) / [Editorial Masthead](#)

## Editorial Masthead

### Journal editor

**Lilik Ambarwati**

STIE Widyya Wiwaha

**Lilik Ambarwati**

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

**Beta Asteria**

**Khoirunnisa Cahya Firdarini**

STIE WIDYA WIWAHA

**Abdul Halim**

**Editor Jurnal**

**Sugiyarti Fatma Laela**

Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Tazkia, Bogor

**Priyastwi**

**Suhartono**

STIE Widya Wiwaha

**Sulastiningsih Sulastiningsih**

STIE Widya Wiwaha

**John Suprihanto**

**Ary Sutrichastini**

**Editor WW**

View [Editorial History](#)

### Peer Reviewers in Previous Year

The editors express their appreciation of the reviewers for 2025 listed below.

**Icuk Rangga Bawono**

**Junaidi**

**masjoen junaidi**

Universitas Teknologi Yogyakarta

**Yudi Sutarso**

[Make a Submission](#)

#### INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

#### EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

#### ARTICLE TEMPLATE



#### ISSN

eISSN 2622-173X



pISSN 0854-4530



#### TOOLS

 zotero

 Mendeley

#### INDEXING LIST

 Crossref

#### ACCREDITED SINTA 4



SK Akreditasi Sertifikat

#### Support By

 **iJRELAWAN**  
JURNAL INDONESIA

#### VISITORS

 statcounter