

**DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI DALAM MEMPENGARUHI  
KINERJA PADA PT PNM MEKAAR KABUPATEN SITUBONDO  
DENGAN MEDIASI VARIABEL KEPUASAN KERJA**

Gilda Nindita Safira  
[Gildanindita.safira117@gmail.com](mailto:Gildanindita.safira117@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Lita Permata Sari  
[litapermatasari@unars.ac.id](mailto:litapermatasari@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi  
[riskaayupramesthi@unars.ac.id](mailto:riskaayupramesthi@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*The study aims to determine the influence of Work Discipline and Compensation on Performance at PT PNM Mekaar in the Situbondo Regency with the Mediation of Job Satisfaction Variables. The sampling technique in this research is a Saturated Sample. This study's data analysis and hypothesis testing utilize Partial Least Square (PLS-SEM).*

*The results of hypothesis testing for direct effects using Smart PLS 3.0 application indicate that work discipline has a positive and significant influence on job satisfaction, compensation has a positive and significant influence on job satisfaction, work discipline has a positive and significant influence on employee performance, compensation has a negative yet significant influence on employee performance, job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance, work discipline has a positive but not significant influence on employee performance through job satisfaction, and compensation has a positive and significant influence on employee performance through job satisfaction.*

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

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan ataupun organisasi karena berfungsi sebagai alat penggerak pada setiap kegiatan yang berjalan disuatu perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari keunggulan perusahaan untuk bersaing dalam efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas dalam perusahaan guna mencapai sebuah tujuan. Demi terciptanya tujuan dalam usaha sebuah perusahaan pasti memiliki harapan tumbuhnya kondisi yang harmonis tanpa menghilangkan profesionalitas dalam bekerja. Perusahaan akan mengatur sedemikian rupa aktivitas seluruh elemen perusahaan yang berkaitan langsung dengan kinerja-kinerja.

Semua kinerja yang berputar dilingkungan perusahaan yang berpengaruh atau tidak, pasti akan berhubungan langsung dengan aspek-aspek manajemen perusahaan dengan berbagai lingkup yang berbeda-beda salah satunya yaitu aspek Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus terhadap pengelolaan dan mengatur unsur dari sumber daya manusia secara baik, benar, efektif, dan efisien supaya dapat memperoleh kinerja yang pas serta tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Mangkunegara (2017:2) menyatakan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu". Sumber

daya manusia saat ini dipandang sebagai asset paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Organisasi tidak mungkin ada tanpa manusia, karena manusia merupakan elemen yang selalu dijumpai dalam setiap organisasi, peranan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2014:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam perusahaan ataupun organisasi dapat dilihat dari proses produksi. Ketika sebuah bisnis atau organisasi memiliki keuangan yang sehat dan teknologi yang memadai tetapi kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas, proses produksi tidak akan sejalan dengan tujuan organisasi.

Disiplin merupakan salah satu tindakan manajemen yang dapat mendorong para karyawan yang ada di dalam organisasi agar memenuhi standar berbagai ketentuan yang harus diikuti oleh semua pekerja. Disiplin karyawan adalah jenis pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga mereka dapat berkolaborasi satu sama lain dan memajukan kesuksesan dan kinerja mereka. Pegawai yang telah mengikuti tata tertib organisasi dan

memiliki disiplin kerja yang tinggi akan dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih bersahabat, yang akan berdampak positif terhadap operasional organisasi. Terbukti bahwa individu yang mempraktikkan etika kerja yang kuat dan bersemangat untuk menyelesaikan semua tugas dengan baik dan efisien akan bekerja dengan baik. Oleh karena itu, setiap perusahaan berharap agar personelnya mematuhi. Susilaningih (2008:3) dalam penerapannya “Disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisasi”. Disiplin kerja merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa disiplin, semua operasi organisasi akan menghasilkan hasil yang jauh dari harapan. Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Kompensasi tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Nawawi (2013:315) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan

kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja". Selain itu, kompensasi adalah sesuatu yang ditawarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas upaya mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara moneter atau dengan cara lain. Berbeda dengan kompensasi non-finansial, yang datang dalam bentuk lain selain uang termasuk pelatihan, kekuasaan dan tanggung jawab atas kinerja, dan lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi finansial mencakup hal-hal seperti gaji, upah, tunjangan, insentif, dan bonus. Hasibuan (2014:80) berpendapat bahwa "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi". Kompensasi berfungsi sebagai sarana untuk mendorong kerja sama tim, kebahagiaan kerja, pengadaan yang efisien, insentif, stabilitas staf, disiplin, dan retensi karyawan berkinerja terbaik dengan mempertahankan mereka di posisi mereka daripada membiarkan mereka pergi.

Kepuasan kerja adalah tanggung jawab perusahaan karena jika kepuasan kerja rendah maka perusahaan yang akan merasakan dampak kerugiannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi atau perusahaan sebab sangat berpengaruh besar bagi karyawan maupun organisasi atau perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang

menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan". Kepuasan kerja adalah pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima berdasarkan pendapat mereka yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi. Wibowo (2016:415) berpendapat bahwa "Setiap orang yang bekerja mengharapakan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, dan kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer". Kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki keterkaitan dengan kinerja. Kepuasan kerja mengacu pada persepsi karyawan tentang tidak dibatasi oleh keadaannya atau oleh pekerjaan mereka. Perasaan terkait pekerjaan mencakup hal-hal seperti gaji atau gaji yang diterima, kesempatan untuk pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, organisasi perusahaan, dan kontrol kualitas, sedangkan perasaan khusus pada dirinya mencakup hal-hal seperti usia, status kesehatan, keterampilan, pendidikan, dan lain-lain.

Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa baik suatu kegiatan dilaksanakan dan dicapai dalam suatu organisasi. Produktivitas karyawan berdampak pada seberapa banyak yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Fahmi (2010:2)

berpendapat bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Moheriono (2012:95) menyatakan bahwa “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan pemerintah hadir untuk memberikan layanan pinjaman modal bagi pelaku usaha mikro kecil dan menengah, serta diharapkan

dapat menjadi sarana berusaha meningkatkan pengembangan usaha serta taraf hidup kearah yang lebih baik secara bersama-sama. PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) berusaha meningkatkan peranannya dalam membantu masyarakat yang mengalami kesulitan ekonomi. PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) merupakan program pengembangan ekonomi keluarga sejahtera (Mekaar Syariah), layanan pembiayaan modal diberikan kepada perempuan miskin yang mengoperasikan perusahaan ultra mikro. Kegiatan pendukung bisnis berbasis kelompok digunakan untuk meningkatkan PT. PNM Mekaar Syariah. Sebagaimana pada umumnya fungsi PT. PNM didirikan sebagai suatu strategi pemerintah untuk meningkatkan pemerataan dan kesejahteraan ekonomi masyarakat melalui penciptaan akses permodalan dan inisiatif *capacity building* bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKMK). PT. PNM Mekaar Syariah sebagai suatu lembaga yang menyalurkan dana kepada masyarakat untuk membantu pengembangan ekonomi di Indonesia umumnya di Kabupaten Situbondo. PT. PNM Mekaar Syariah masuk ke daerah Kabupaten Situbondo mulai dari tahun 2017. Setiap Kecamatan di Situbondo sudah ada kantor unit PT. PNM Mekaar Syariah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Situbondo Kota. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul sebagai berikut : “Disiplin Kerja dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Pada

PT PNM Mekaar Kabupaten Situbondo dengan Mediasi Variabel Kepuasan Kerja”.

## 2. KERANGKA TEORITIS

### MSDM

Hasibuan (2014:10) Menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Sutrisno (2013:6) “Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

### Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap, perilaku, dan perilaku yang mematuhi norma-norma organisasi atau lembaga yang tertulis dan tidak tertulis. Menurut Pramesthi dan Sari (2021) Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak sanksi-sanksinya apabila seorang karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Sutrisno (2013:94)

menyatakan bahwa “Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. Singodimedjo (2012:86) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Rivai (2013:82) menyatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada instansi atau organisasi, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai”. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut Soejono (2011:72) umumnya dapat diukur dari 3 indikator yaitu Disiplin waktu, Disiplin peraturan dan berpakaian, Disiplin tanggung jawab kerja

### Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam sebuah kantor sangatlah penting karena dengan adanya kompensasi tersebut karyawan akan merasa senang karena hasil kerja mereka mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Ardana (2012:153) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”. Sastrohadiwiryo (2013:181) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh kantor kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan kantor guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Nawawi (2013:315) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”. Hasibuan (2014:80) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi”. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:148-149) terdapat beberapa indikator kompensasi yaitu Gaji, Insentif, Tunjangan, Promosi, Imbalan non promosi

### **Kepuasan Kerja**

Seseorang yang senang dengan posisinya akan termotivasi, berkomitmen pada perusahaan, dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, yang membantu mereka terus bekerja lebih baik. Handoko (2014:193) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan

mereka”. Hasibuan (2014:202) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini ditunjukkan melalui kerja moral, pengendalian diri, dan prestasi kerja. Kenikmatan kerja yang dialami saat bekerja, di luar pekerjaan, atau campuran keduanya. Wibowo (2016:415) berpendapat bahwa “Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, dan kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer”. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan (2014:93) yaitu : Kemangkiran, Keinginan pindah, Kinerja Karyawan, Rekan kerja, Kenyamanan Kerja Karyawan

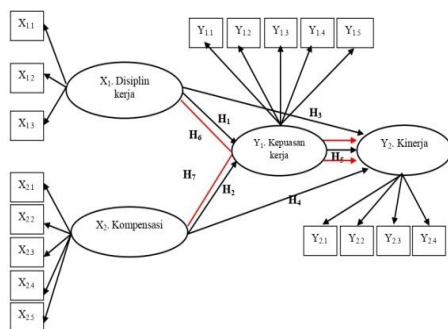
### **Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hasibuan (2014: 94) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan

dalam suatu periode tertentu”. Sinambela (2016:483) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Menurut Kamalisa et.al (2022) kinerja (performance) memperlihatkan sampai sejauh mana sebuah organisasi baik pemerintah, swasta, organisasi laba ataupun nirlaba, menafsirkan tentang kinerja sebagai suatu pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi

**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, maka dapat dilihat hubungan dari variabel bebas Disiplin kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), variabel intervening Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) dan variabel terikat Kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>). Berdasarkan teori di atas maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

**Hipotesis**

Sanusi (2013:44) menyatakan bahwa “Hipotesis berasal dari kata

hipo yang berarti ragu atau tesis yang berarti benar. Jadi hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan”. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>4</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>5</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>6</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
- H<sub>7</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

**3. METODE PENELITIAN**

Berdasarkan judul tersebut rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan klasik karena memiliki sejarah penggunaan yang panjang sebagai metodologi penelitian. Tujuan dari metode kuantitatif adalah untuk mengevaluasi hipotesis penelitian dengan menyajikan data sebagai angka dan menganalisisnya secara statistik. Metode kuantitatif juga digunakan untuk mengetahui hubungan apakah memiliki hubungan yang saling mempengaruhi terhadap variabel. Dalam rancangan ini penelitian yang akan dilaksanakan dimulai pada start, dilanjutkan dengan mengobservasi yang terjadi di lapangan, dan studi pustaka yang

akan dilakukan dengan cara menggali informasi dari berbagai literatur ataupun mencari referensi untuk melengkapi sumber rujukan serta mencari penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan variabel dalam penelitian. Setelah mengumpulkan data yang dibutuhkan selanjutnya pada tahap wawancara, pengumpulan angket kepada karyawan PT PNM MEKAAR Kabupaten Situbondo dan dokumentasi. Data tersebut kemudian di analisis menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji godness of fit, uji koefisien Determinasi, uji analisis Persamaan Struktural dan uji Hipotesis Penelitian menggunakan program Smart PLS 3.0

### **Populasi dan Sampel**

Arikunto (2013:173) menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. PNM MEKAAR Kabupaten Situbondo yang berjumlah 32 orang.

Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik pengambilan sampel disebut juga teknik sampling. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik Non Probability Sampling dengan cara Total Sampling atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PNM MEKAAR Kabupaten Situbondo area Kecamatan Panji, Panarukan, Situbondo yang berjumlah 32 orang

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu faktor yang penting karena perhitungan diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Studi Pustaka
- d. Kuesioner
- e. Dokumentasi

### **Metode Analisis Data**

Melakukan penelitian akan mendapatkan fenomena yang dipaparkan sebelumnya, maka tahap selanjutnya mengetahui kebenarannya dari data yang telah dikumpulkan dilakukan analisis. Metode analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Uji Validitas Konvergen**

Uji validitas adalah suatu yang data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Ghozali (2018:25) menyatakan bahwa “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai outer loading dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid dan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan



valid karena telah memenuhi nilai "AVE". Nilai outer loading yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 0,7 dan nilai AVE yang harus terpenuhi dalam penelitian ini minimal diatas angka 0,5.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS 3.0 dapat menggunakan 2 metode yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Nilai yang digunakan *composite reliability* adalah 0,70 serta nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,70. Jadi apabila nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 maka menunjukkan hasil yang reliable.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Ghozali (2013:105) mengemukakan bahwa "Uji multikolinieritas bertujuan guna menguji model struktural apakah ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent)". Model persamaan struktural yang baik apabila tidak terjadi kolerasi antara variabel bebas satu dengan yang lainnya, apabila terjadi kolerasi maka variabel lainnya tidak otogonal. Variabel otogonal merupakan variabel bebas penelitian yang kolerasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Uji multikolinieritas dalam penelitian dapat menganalisis nilai *variance inflation faktor* (VIF). Ghozali (2013:80) menyatakan bahwa "Penelitian yang baik apabila tidak

terjadi multikolonieritas dengan nilai *cut off* yang dipakai apabila *tolerance* lebih dari 10 dan VIF yang ditetapkan kurang dari 10". Maka dapat disimpulkan bahwa model struktural yang baik tidak menghasilkan kolonieritas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai VIF < 5 karena menggunakan analisis program Smart PLS 3.0.

### Uji Normalitas

Ghozali (2013:160) menyatakan bahwa "Uji normalitas secara umum untuk mengetahui sebuah model persamaan struktural apakah normal atau melanggar aturan dalam normalitas yang terdapat dalam penelitian". Uji normalitas dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk menguji nilai Excess Kurtosis atau Skewness. Ghozali (2018:28) menyatakan bahwa "Untuk mengetahui nilai Excess Kurtosis normal dengan alpha 0,01 tidak menjauhi nilai tengah antara -2,58 hingga 2,58". Berdasarkan teori tersebut dalam penelitian ini menggunakan nilai tengah yaitu antara -2.58 hingga 2,58.

### Uji *goodness of fit* (GOF)

Ghozali (2013:98) menyatakan bahwa "Uji *goodness of fit* dilakukan dengan tujuan untuk melihat fit indeks dari sebuah sampel untuk mengetahui pengaruh kelayakan model". Dalam penelitian ini uji GOF dianalisis melalui program Smart PLS 3.0. Uji ini menggunakan tiga fit indeks yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed fit index*). Indeks penelitian dikatakan fit artinya konsep model

struktural yang didirikan sesuai dengan yang terjadi dilapangan.

### Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa “Uji koefisien determinasi secara umum merupakan analisis dalam mengukur persamaan struktural dengan melihat nilai *R-Square*”. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini melihat hubungan antara konstruk variabel bebas dan variabel terikat setelah mengetahui hasil hipotesis. Angka interpretasi persamaan koefisien determinasi yang dianalisis melalui Smart PLS 3.0 adalah:

### Analisis Persamaan Struktural (*Inner model*)

Sugiyono (2016:192) menyatakan bahwa “Persamaan struktural merupakan suatu analisis untuk data variabel penelitian dengan memakai dari rumus struktural”. Rumus persamaan struktural tersebut adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural

Kepuasan kerja ( $Y_1$ )

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Kinerja ( $Y_2$ )

$$Y_2 = a + b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

$$Y_2 = a + b_5Y_1 + e$$

Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$$

Keterangan:

$Y_1$  : Kepuasan kerja

$Y_2$  : Kinerja

$a$  : Nilai konstanta

$b_1, b_3$  : Nilai dari koefisien regresi Disiplin kerja

$b_2, b_4$  : Nilai dari koefisien regresi Kompensasi

$b_5$  : Nilai dari koefisien regresi Kepuasan kerja

$X_1$  : Disiplin kerja

$X_2$  : Kompensasi

$E$  : error

### Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji menggunakan analisis bootstrapping sehingga diperoleh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang berpengaruh secara langsung. Signifikan dalam uji hipotesis dapat melalui variabel mediasi maka disebut juga dengan pengaruh tidak langsung. Ghozali dan Ratmono (2013:95) menyatakan bahwa “Uji hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh yang signifikan apabila  $P\text{ value} < 0,05$  dan melihat nilai *original sample* yang menunjukkan pengaruh secara positif maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan”.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

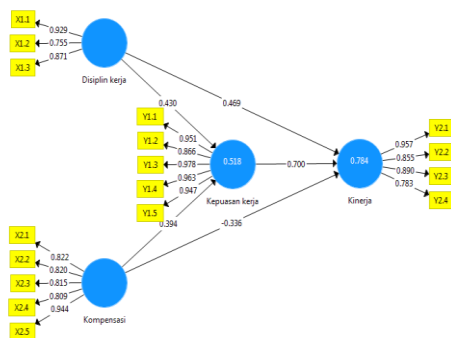
### Deskripsi Data

PT Permodalan Nasional Madani (Persero), selanjutnya disebut PNM, merupakan Lembaga Keuangan Khusus yang didirikan sebagai realisasi komitmen pemerintah untuk mengembangkan, memajukan, serta memelihara Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). PNM merupakan solusi strategis pemerintah untuk mengembangkan akses permodalan serta pelatihan bagi para pelaku UMKM yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan 100% kepemilikan sahamnya dipegang

oleh pemerintah, PNM diharapkan tumbuh menjadi lembaga keuangan terdepan yang senantiasa mampu melahirkan pelaku-pelaku UMKM yang tangguh dan mandiri. Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para karyawan PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo yang dipilih berjumlah 32 karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 10 karyawan dengan persentase 31,2% dan perempuan berjumlah 22 responden dengan persentase 68,8%

### Uji Validitas Konvergen

Hasil uji validitas pada gambar PLS *Algorithm* berikut ini :



Gambar 2. Hasil Uji Validitas

Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada *output Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted (AVE)* sebagai berikut:

Variabel Penelitian	Average Varian Extracted (AVE)	Nilai Cut Off	Keterangan
X <sub>1</sub> . Disiplin kerja	0,730	0,5	Valid
X <sub>2</sub> . Kompensasi	0,712	0,5	Valid
Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	0,887	0,5	Valid
Y <sub>2</sub> . Kinerja karyawan	0,763	0,5	Valid

Berdasarkan Uji Validitas Konvergen menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator variabel Pelatihan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja ASN

yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau) dan nilai *Average Varian Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub> . Disiplin kerja	0,812	Reliabel
X <sub>2</sub> . Kompensasi	0,898	Reliabel
Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	0,968	Reliabel
Y <sub>2</sub> . Kinerja karyawan	0,895	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0.70, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X <sub>1,1</sub>	-0,416	-0,028	Normal
X <sub>1,2</sub>	1,885	0,370	Normal
X <sub>1,3</sub>	1,350	-0,139	Normal
X <sub>2,1</sub>	-0,459	-0,181	Normal
X <sub>2,2</sub>	-0,038	-0,274	Normal
X <sub>2,3</sub>	-0,611	-0,070	Normal
X <sub>2,4</sub>	-0,570	0,135	Normal
X <sub>2,5</sub>	-0,763	-0,386	Normal
Y <sub>1,1</sub>	0,541	-0,978	Normal
Y <sub>1,2</sub>	1,416	-1,074	Normal
Y <sub>1,3</sub>	-0,304	-0,398	Normal
Y <sub>1,4</sub>	-0,115	-0,346	Normal
Y <sub>1,5</sub>	-0,233	-0,217	Normal
Y <sub>2,1</sub>	1,151	-0,872	Normal
Y <sub>2,2</sub>	0,775	-0,460	Normal
Y <sub>2,3</sub>	0,008	-0,233	Normal
Y <sub>2,4</sub>	1,720	-0,716	Normal

Uji normalitas dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari setiap variabel memiliki nilai skewness dan

kurtosis berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58, hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang terdistribusikan dikatakan normal.

### Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Kepuasan kerja (Y <sub>1</sub> )	Kinerja karyawan (Y <sub>2</sub> )
X <sub>1</sub> , Disiplin kerja			1,383	1,766
X <sub>2</sub> , Kompensasi			1,383	1,705
Y <sub>1</sub> , Kepuasan kerja				2,074
Y <sub>2</sub> , Kinerja karyawan				

Hasil aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” dikarenakan nilai VIF (*Variances inflation factor*) ≤ 5,00.

### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik.

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,091	0,091	≥ 0,09	Baik
Chi-Square	1.307,643	1.307,643	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0,283	0,283	≥ 0,05 (mendekati angka 1)	Baik

Besarnya SRMR, *Chi-Square* dan NFI telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probabilitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,283 ( $p \geq 0.05$ ) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik / sesuai.

### Uji Koefisien Determinasi.

Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel

dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

	R Square	R Square Adjusted
Y <sub>1</sub> , Kepuasan kerja	0,518	0,485
Y <sub>2</sub> , Kinerja karyawan	0,784	0,761

Variabel Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,518 (51,8%) artinya mempunyai pengaruh cukup kuat dan sisanya 48,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Variabel Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>) sebesar 0,784 (78,4%) artinya mempunyai pengaruh kuat dan sisanya 21,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *inner model* sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$= 0,430X_1 + 0,394X_2 + e$$

$$Y_2 = b_3 X_1 + b_4 X_2 + e$$

$$= 0,469X_1 - 0,332X_2 + e$$

$$Y_2 = b_5 Y_1 + e$$

$$= 0,700Y_1 + e$$

Hasil persamaan struktural dengan menggunakan variabel intervening sebagai berikut:

$$Y_2 = b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e$$

$$= 0,469X_1 - 0,332X_2 + 0,700Y_1 + e$$

Persamaan linier tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

$b_1$  (0,430) : Koefisien regresi Disiplin kerja ( $X_1$ ) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat 0,430 dengan asumsi variabel lain (Kompensasi) nilainya konstan.

$b_2$  (0,394) : Koefisien regresi Kompensasi ( $X_2$ ) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), artinya kenaikan variabel Kompensasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,394 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja) nilainya konstan.

$b_3$  (0,469) : Koefisien regresi Disiplin kerja ( $X_1$ ) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,469, dengan asumsi variabel lain (Kompensasi) nilainya konstan.

$b_4$  (-0,332) : Koefisien regresi Kompensasi ( $X_2$ ) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), artinya Kompensasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan

menurun -0,332 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja) nilainya konstan.

$b_5$  (0,700) : Koefisien regresi Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,700

### Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh langsung yang menggunakan aplikasi *Smart PLS* disajikan sebagai berikut:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
$X_1$ , Disiplin kerja -> $Y_1$ , Kepuasan kerja	0,430	0,442	0,196	2,197	0,028
$X_1$ , Disiplin kerja -> $Y_2$ , Kinerja karyawan	0,469	0,458	0,212	2,209	0,028
$X_2$ , Kompensasi -> $Y_1$ , Kepuasan kerja	0,394	0,390	0,179	2,207	0,028
$X_2$ , Kompensasi -> $Y_2$ , Kinerja karyawan	-0,332	-0,313	0,149	2,253	0,025
$Y_1$ , Kepuasan kerja -> $Y_2$ , Kinerja karyawan	0,700	0,700	0,213	3,289	0,001

Penyajian uji hipotesis penelitian (pengaruh tidak langsung) dalam penelitian ini sebagai berikut:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
$X_1$ , Disiplin kerja -> $Y_1$ , Kepuasan kerja -> $Y_2$ , Kinerja karyawan	0,301	0,317	0,189	1,591	0,112
$X_2$ , Kompensasi -> $Y_1$ , Kepuasan kerja -> $Y_2$ , Kinerja karyawan	0,276	0,255	0,125	2,203	0,001

Berdasarkan diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

### Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

Disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,430) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,028 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika persepsi karyawan tentang Disiplin kerja meningkat maka Kepuasan kerja juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang Disiplin kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun. Faktor Disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan Kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rochma (2020) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja**

Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original*

*sample* yaitu positif (0,394) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,028 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 2 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo sangat memperhatikan pemberian kompensasi. Industri Kuliner Keluarga memberikan kompensasi sebagai imbalan atas kerja keras dan usaha karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang diberikan. Karena dengan pemberian kompensasi mampu memberikan rasa puas kepada karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan.

Pemberian kompensasi pada industri ini tidak hanya berupa gaji pokok bulanan untuk mencukupi kebutuhan mereka, namun juga diberikan beberapa tunjangan lain. Tunjangan tersebut di antaranya yaitu tunjangan makanan dan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo dengan tujuan agar gaji pokok bulanan yang mereka terima tetap utuh tanpa harus memikirkan kebutuhan pokok lainnya. Pemberian kompensasi yang tinggi mampu membuat karyawan merasa puas, nyaman, betah dan lebih bersemangat karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian

terdahulu oleh Afriyani (2021) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,469) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,028 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Hasil ini mengindikasikan Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan yang ada di PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo dalam menaati seluruh aturan organisasi, menjalankan sepenuh hati dengan konsisten sehingga karyawan menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan di PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo, maka kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Nurrahmawati (2019) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan**

Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,332) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,025 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan kompensasi yang diberikan oleh PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo mampu membuat para karyawan menjadi lebih rajin, bersemangat, serta giat dalam melakukan pekerjaan. PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo ini menerapkan sistem bonus di mana karyawan yang kinerjanya baik akan mendapatkan bonus tambahan di luar gaji pokok yang akan diberikan setiap bulan. Hasil penelitian ini bertolak belakang temuan penelitian terdahulu oleh Afriyani (2021) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,700) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ), maka

dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi maka mampu meningkatkan kinerja mereka. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan pada PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo dari dukungan sesama karyawan berupa kerjasama dalam melakukan pekerjaan dan saling tolong-menolong, lingkungan kerja yang nyaman berupa tempat kerja yang bersih, luas, serta fasilitas seperti tv dan kipas angin yang telah disediakan. Dengan adanya rasa puas yang dimiliki oleh karyawan PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo mampu meningkatkan kinerja mereka. Karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaan dan berusaha untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Mereka melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk menunjukkan hasil terbaik yang mampu mereka lakukan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Astika (2021) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,301) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,112 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh

positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan demikian **hipotesis ke 6 ditolak**. Hal ini dikarenakan terlalu ketat peraturan yang ada sehingga membuat karyawan jenuh dan tidak puas dengan pekerjaannya. Selain itu karyawan tidak mempunyai banyak waktu untuk istirahat misalnya cuti liburan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rochma, (2020) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

#### **Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja**

Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,276) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan demikian **hipotesis ke 7 diterima**.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja mereka. Pada PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo ini pemberian kompensasi mampu meningkatkan rasa kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan ini didapatkan dari kompensasi yang diberikan oleh



pemilik industri sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu juga mereka puas karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo sebab mereka mendapatkan fasilitas tambahan yang bertujuan untuk memuaskan hati para karyawan. Kepuasan tersebut berdampak secara nyata terhadap kinerja yang mereka lakukan. Mereka dengan senang hati bekerja lebih semangat dan giat sehingga mampu menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dengan baik. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Afriyani (2021) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_1$  diterima).
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_2$  diterima).
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_3$  diterima).
4. Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja karyawan ( $H_4$  diterima).
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_5$  diterima).
6. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja ( $H_6$  ditolak).
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja ( $H_7$  diterima).

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan di atas beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut :

Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan refrensi mengenai Disiplin kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan semua orang. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah alat ukur pada variabel dependen, sebagai alat ukur kinerja agar diperoleh hasil yang lebih akurat.

Diharapkan memperhatikan dalam pemberian kompensasi, agar dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja dan karyawan merasa puas, selain itu dilihat juga pembagiannya sudah teratur atau belum dan jumlah yang diberikan sudah tepat atau tidak. Diharapkan PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo harus lebih tegas dalam menyikapi masalah kehadiran, karena kurangnya kejujuran dalam organisasi dalam pengisian absen manual, sebaiknya organisasi mempertegas dalam masalah kejujuran dalam pengisian absensi dengan cara berupa teguran atau peringatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, N. 2021. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Puspa Jembrana Bali". Diterbitkan. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astika, R. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Maleo Makassar". Diterbitkan. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah.
- Fahmi, I. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Kesembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya*
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, M. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Dinas perdagangan dan Industri Situbondo". Tidak Diterbitkan. Skripsi. Situbondo: Universitas Abdurachman Saleh.
- Kamalisa, D, Karnadi, Sari, L.P. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)* Vol. 1, No. 8,: 1604-1617
- Kasmir. 2016. *Faktor yang Mempengaruhi dan Dipengaruhi Kinerja Pegawai*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. 2013. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurrahmawati, R.S. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BRI KC Semarang".

- Diterbitkan. Skripsi. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri.
- Pramesthi, R.A dan Sari, R.K. 2021. Kualitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH* Vol.21 ,No.1: 120-126
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rochma, A.N. 2020. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto”. Tidak Diterbitkan. Skripsi. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri.
- Sanusi, A. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadwiryo, S. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara
- Sinambela. 2016. *Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:
- Singodimejo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soejono 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, Sani, A dan Maharani, V. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press
- Susilaningsih. 2008. *Pengertian Disiplin*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo persada.