

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN SUKARAMI KOTA PALEMBANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**Wulandari**

Universitas Tridinanti Palembang, Indonesia

Coresponden E-Mail; [Wulandari.zeze@gmail.com](mailto:Wulandari.zeze@gmail.com)

## INFO ARTIKEL

*Sejarah Artikel: (Diisi Editor)*

Diterima: 10 Juni 2024

Direvisi: 27 Juni 2024

Disetujui: 05 Juli 2024

Tersedia Daring: 30 Juli 2024

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja; Kompensasi; Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*

## ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Disiplin kerja diukur melalui ketepatan, tanggung jawab, taat aturan kantor, penggunaan peralatan kantor. Kompensasi diukur melalui gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Motivasi diukur melalui kebutuhan fisiologi, butuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kinerja diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan populasi penelitian ini sebanyak 68 pegawai dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## ABSTRACT

*Keywords: Work Discipline; Compensation; Work Motivation, Employee Performance*

*The objective of this study is to examine the influence of work discipline and compensation on the performance of employees in the Sukarami District of Palembang City, with motivation as an intervening variable. Work discipline is measured through punctuality, responsibility, adherence to office rules, and use of office equipment. Compensation is measured through salary, incentives, allowances, and facilities. Motivation is measured through physiological needs, safety needs, social needs, self-esteem needs, and self-actualization needs. Performance is measured through work quality, work quantity, timeliness, effectiveness, and independence. This study uses a quantitative approach with a population of 68 employees and a saturated sampling technique. The data analysis method used is path analysis using the Smart PLS 3.0 program. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on work motivation, compensation has a positive and significant effect on work motivation, work discipline does not*

---

*have a significant effect on performance, compensation has a significant effect on performance, and work motivation has a significant effect on performance.*

© 2023  
This is an open access article under CC-BY license



---

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, peran manusia sangatlah penting dan tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi (Turang et al., 2015). Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja. Keberadaan sumberdaya manusia pada suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting, tenaga kerja yang memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dimana potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu mendapatkan output yang optimal. Tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern saja, adapun sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Yusuf, 2019).

Pelayanan terbaik, tidak bisa memisahkan peran setiap sumberdaya manusianya, sumberdaya manusia harus memiliki kemampuan untuk bekerja secara optimal yang dapat dinilai atau diukur melalui kinerja karyawan tersebut. Kinerja menjadi komponen utama mengenai adanya kesadaran untuk mewujudkan tujuan organisasi serta demi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Adanya peningkatan dalam mutu kinerja tidak terlepas dari peran karyawan sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses hasil kerja (Lailla & Mardi, 2022). Menurut Tonga & Huda (2019:6) Kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari berbagai aspek seperti kuantitas, kualitas, waktu pengerjaan, kerja sama dan kesesuaian dengan tujuan organisasi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Pegawai yang selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi (Hamdi, 2020).

Menurut (M. S. Hasibuan, 2009) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, menurut (Abdurrahman, 1999) adalah ketepatan

waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. Selain menegakkan disiplin, merangsang karyawan untuk bekerja dengan baik juga sangat perlu dilakukan. Dengan adanya rangsangan tersebut karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat lagi. Menurut (Sutrisno, 2009) motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut (Hadiwardoyo, 2020) dapat diukur melalui kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Selain menegakkan disiplin dan memberikan motivasi bagi karyawan, faktor yang tidak kalah penting untuk menciptakan karyawan yang memiliki pegawai kerja yang baik yakni pemberian kompensasi. Menurut (M. S. . Hasibuan, 2014) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan organisasi. Menurut Rivai (2015) bahwa indikator-indikator kompensasi dapat diukur melalui : 1) Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas.

Kecamatan Sukarami Kota Palembang merupakan suatu organisasi pemerintahan yang secara langsung terlibat dengan pelayanan terhadap publik. Kecamatan Sukarami mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Kecamatan Sukarami menaungi 7 Kelurahan, yaitu Kelurahan Sukajaya, Kelurahan Sukabangun, Kelurahan Sukarami, Kelurahan Sukodadi, Kelurahan Kebun Bunga, Kelurahan Talang Jambe dan Kelurahan Talang Betutu.

Kinerja pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang belum dapat dikatakan optimal hal ini terlihat dari segi pemberian pelayanan kepada masyarakat masih belum maksimal kepada masyarakat hal ini dilihat dari kurang ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dan dalam pelayanan administrasi masih belum selesai tepat waktu, serta berdasarkan hasil observasi peneliti masih banyak pegawai yang kurang disiplin seperti hal datang tidak tepat waktu dan tidak mengikuti apel pagi bahkan tidak menggunakan atribut lengkap dalam berpakaian dinas, masih banyak pegawai yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat, masih ada pegawai yang mengejarkan hal diluar tugasnya dan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyoar ke laman-laman media sosial.

Fenomena kompensasi yang dirasakan pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang, yang mana kompensasi yang terbatas hanya pada gaji pokok dan tunjangan kinerja saja serta jarang ada bonus, hadiah dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi menyebabkan kurang atau rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja dan prestasi pegawai kurang terpacu, selain itu juga permasalahan kompensasi yang ada di Kecamatan Sukarami Kota Palembang terlihat dari belum optimalnya organisasi dalam penerapan kebijakan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja, kemampuan, dan kontribusi pegawai kepada perusahaan sehingga pegawai merasa tidak puas, sedangkan kebutuhan yang semakin meningkat

mengakibatkan pegawai mencari pekerjaan sampingan atau berhutang pinjaman online untuk memenuhi kebutuhan hidup, jelas hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai.

Fenomena lainnya yang ada di Kecamatan Sukarami yaitu motivasi yang masih sangat kurang hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya perhatian organisasi dalam pemenuhan kebutuhan fisiologi pegawainya seperti organisasi yang belum menyediakan makan siang dan minum untuk pegawai menyebabkan pegawai keluar kantor untuk memenuhi kebutuhan makan siang sehingga mengakibatkan malas kembali bekerja setelah jam istirahat sehingga motivasi menurun, dan masih kurangnya sikap tolong menolong baik dari atasan maupun dari rekan kerja, juga masih terdapat konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, serta kurangnya keamanan ditempat parkir menjadikan salah satu faktor menurunnya motivasi kerja, dikarenakan masih dalam proses tahap renovasi pembangunan pagar di Kecamatan Sukarami.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukarami Kota Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.”

## **2. Metode**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif-korelasi. Menurut (Sugiyono, 2012) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Sukarami Kota Palembang yang berjumlah 68 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah. Pengumpulan data dilakukan metode wawancara dengan menggunakan kuesioner pemenuhan terdapat 4 jenis data yang dikumpulkan, antara lain : 1) data disiplin, 2) data kompensasi, 3) data tentang motivasi 4) data tentang kinerja pegawai.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

### **Data Demografis Responden**

Responden dalam penelitian ini sebanyak 68 pegawai. Pegawai tersebut dapat di klasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir pegawai di Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Hasil data klasifikasi karakteristik responden peneliti disajikan dalam tabel berikut ini;

**Tabel 1. Klasifikasi Karakteristik Responden**

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	42	62
	Perempuan	26	38
	<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
Usia	21- 30 tahun	12	18
	31-40 tahun	45	66
	41-50 tahun	7	10
	51-60 tahun	4	6
	<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
Pendidikan	D3	19	25
	S1	41	60
	S2	10	15
	<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dikatakan bahwa responden terbanyak adalah laki-laki sejumlah 42 Pegawai atau 62% lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan yang berjumlah 26 pegawai atau 38%, berdasarkan usia responden terbanyak adalah yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 45 pegawai atau 66 % ,sedangkan berdasarkan pendidikan responden terbanyak adalah pendidikan S1 yaitu sebanyak 41 orang atau 60 %.

**Analisis Statistik Deskriptif**

**Tabel 2. Kategori Jawaban Responden**

Variabel	Nilai rata-rata	Kategori
(1)	(2)	(3)
Kinerja Pegawai	4,161	Tinggi
Motivasi Kerja	4.117	Tinggi
Disiplin Kerja	4.096	Tinggi
Kompensasi	4.104	Tinggi

Sumber : Data Olahan Smart PLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas untuk variable Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja di Kecamatan Sukarami Kota Palembang secara rata-rata termasuk dalam kategori tinggi.

**Analisis Statistik Inteferensi**

Pengukuran Model Variabel/Outer Model untuk menguji valitas *discriminant validity* diperoleh pada tabel sebagai berikut :

(Cross Loading)

**Tabel 3. Cross Loading**

	Disiplin Kerja	Kinerja	Kompensasi Kerja	Motivasi Kerja
DS1	0,937	0,834	0,877	0,920
DS2	0,932	0,848	0,871	0,861
DS3	0,895	0,843	0,889	0,880
DS4	0,970	0,859	0,939	0,908
DS5	0,961	0,841	0,909	0,899
DS6	0,967	0,858	0,911	0,906
DS7	0,955	0,815	0,861	0,872
DS8	0,895	0,819	0,843	0,841
DS9	0,879	0,834	0,862	0,813
DS10	0,875	0,771	0,828	0,842
DS11	0,948	0,863	0,912	0,835
DS12	0,945	0,877	0,911	0,824
DS13	0,957	0,776	0,795	0,806
DS14	0,978	0,748	0,765	0,787
DS15	0,934	0,801	0,805	0,791
KJ 1	0,795	0,851	0,754	0,778
KJ 2	0,884	0,958	0,903	0,873
KJ 3	0,856	0,948	0,884	0,835
KJ 4	0,866	0,964	0,878	0,856
KJ 5	0,856	0,950	0,847	0,817
KJ 6	0,848	0,941	0,860	0,812
KJ 7	0,793	0,893	0,808	0,835
KJ 8	0,809	0,920	0,832	0,826
KJ 9	0,745	0,864	0,781	0,736
KJ 10	0,808	0,905	0,847	0,779
KJ 11	0,807	0,904	0,823	0,849
KJ 12	0,802	0,929	0,827	0,824
KJ 13	0,809	0,961	0,837	0,828
KJ 14	0,792	0,986	0,834	0,812
KJ 15	0,775	0,983	0,813	0,797
KOM1	0,823	0,826	0,908	0,784
KOM2	0,919	0,888	0,917	0,910
KOM3	0,860	0,844	0,935	0,813
KOM4	0,856	0,830	0,954	0,822
KOM5	0,841	0,901	0,955	0,822
KOM6	0,782	0,837	0,917	0,763
KOM7	0,851	0,890	0,946	0,844
KOM8	0,918	0,894	0,880	0,930
KOM9	0,948	0,855	0,947	0,902
KOM10	0,845	0,816	0,923	0,826
KOM11	0,873	0,845	0,936	0,875
KOM12	0,912	0,895	0,942	0,916
KOM13	0,851	0,796	0,937	0,853

KOM14	0,897	0,848	0,962	0,883
KOM15	0,757	0,694	0,907	0,728
MV1	0,696	0,803	0,718	0,865
MV2	0,846	0,898	0,854	0,967
MV3	0,857	0,884	0,873	0,954
MV4	0,882	0,871	0,867	0,948
MV5	0,854	0,776	0,819	0,909
MV6	0,909	0,875	0,920	0,938
MV7	0,928	0,856	0,910	0,919
MV8	0,791	0,735	0,782	0,934
MV9	0,758	0,750	0,770	0,891
MV10	0,832	0,814	0,843	0,915
MV11	0,883	0,847	0,902	0,977
MV12	0,901	0,876	0,900	0,963
MV13	0,910	0,840	0,881	0,967
MV14	0,887	0,850	0,867	0,944
MV15	0,851	0,760	0,821	0,925

Sumber : Data Diolah oleh Smart PLS 2024

Dari tabel diatas data dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki *loading factor* yang paling besar dibandingkan nilai loading faktor jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminat validity* yang baik.

#### Reliability dan Validitas Konstruk

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument. Dalam PLS-SEM, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Relibility* dari masing-masing variabel seperti dibawah ini :

**Tabel 4. Reliability dan Validitas Konstruk**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	0,982	0,983
Kinerja (Z)	0,979	0,981
Kompensasi Kerja (X2)	0,981	0,983
Motivasi Kerja (Y)	0,982	0,984

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Composite Relibility* dan *Cronbach's Alpha* semua variebel diatas 0,7, sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit, hal ini berarti bahwa item pertanyaan akan digunakan untuk mengukur variebel adalah *reliable*.

## Convergent Validity

*Convergent Validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* menggunakan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten.

**Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0,798
Kinerja (Z)	0,777
Kompensasi Kerja (X2)	0,794
Motivasi Kerja (Y)	0,800

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *Average Variance Extracted (AVE)* Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja (Z) memiliki nilai  $> 0,50$  artinya secara umum variabel yang diteliti dari semua item pertanyaan yang akan digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

## Analisis nilai R Square

**Tabel 6. R Square**

	R Square
Kinerja (Z)	0,907
Motivasi Kerja (Y)	0,922

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai  $R^2$  untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,907 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen sebesar 90 % sedangkan sisanya 10 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Motivasi Kerja sebesar 0,922 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 92 % sedangkan sisanya 8 % variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## Analisis F Square (F<sup>2</sup>)

**Tabel 7. Analisis F Square (F<sup>2</sup>)**

	Kinerja (Z)	Motivasi Kerja (Y)
Disiplin Kerja (X1)	0,003	0,244
Kompensasi Kerja (X2)	0,321	0,128
Motivasi Kerja (Y)	0,073	
Kinerja (Z)		



Berdasarkan Tabel dan Gambar di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama : Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) di Kecamatan Sukarami Kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar  $4,510 > 1,96$  atau hasil nilai P-Value adalah  $0,000 \leq 0,05$ , dengan demikian Hipotesis ke 1 diterima
2. Hipotesis kedua : Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) di Kecamatan Sukarami Kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar  $3,194 > 1,96$  atau hasil nilai P-Value adalah  $0,001 \leq 0,05$ , dengan demikian Hipotesis ke 2 diterima
3. Hipotesis ketiga : Disiplin Kerja (X1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) di Kecamatan Sukarami Kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar  $0,394 < 1,96$  atau hasil P-Value adalah  $0,693 \geq 0,05$ , dengan demikian Hipotesis ke 3 ditolak
4. Hipotesis keempat : Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) di Kecamatan Sukarami Kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar  $4,005 > 1,96$  atau P-Value adalah  $0,001 \leq 0,000$ , dengan demikian Hipotesis ke 4 diterima
5. Hipotesis kelima : Motivasi Kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) di Kecamatan Sukarami Kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar  $2,089 > 1,96$  atau P-Value adalah  $0,037 \leq 0,05$ , dengan demikian Hipotesis di terima.

### **Pembahasan**

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang

Dari hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif sebesar 0,562 dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan Hipotesis ke 1 diterima.

2. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif sebesar 0,406 dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan demikian hipotesis ke 2 diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja dengan nilai *original sample* yaitu negatif sebesar 0,079 dan nilai

*P value* yaitu sebesar 0,693 ( $>0,05$ ). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis ke 3 ditolak.

#### 4. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *original sample* yaitu positif sebesar 0,745 dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan Hipotesis ke 4 diterima.

#### 5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *original sample* yaitu positif sebesar 0,295 dan nilai *P value* yaitu sebesar 0,037 ( $<0,05$ ). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan Hipotesis ke 5 diterima

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan beberapa temuan penting. Pertama, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Kedua, kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Ketiga, disiplin kerja menunjukkan pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Keempat, kompensasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kelima, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, beberapa rekomendasi strategis dapat diajukan untuk pengembangan organisasi di Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Pertama, perlu peningkatan ketaatan pegawai terhadap aturan kantor, khususnya dalam penggunaan atribut seragam, seperti papan nama dan tanda pangkat, melalui penerapan sanksi administratif yang tegas bagi pelanggar. Kedua, kompensasi kerja, khususnya pada aspek insentif, perlu ditingkatkan untuk memenuhi harapan pegawai sehingga dapat lebih memotivasi mereka dalam bekerja. Ketiga, dalam aspek motivasi kerja, organisasi perlu memenuhi kebutuhan dasar fisiologis pegawai, seperti penyediaan makan siang, guna menghindari gangguan terhadap efektivitas kerja akibat kebutuhan tersebut yang tidak terpenuhi. Keempat, untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, perlu dilakukan program pelatihan atau *training* berkelanjutan, guna meningkatkan pemahaman pegawai dalam melaksanakan tugas serta meningkatkan ketelitian dan profesionalisme dalam pelayanan publik. Upaya sistematis dan berkelanjutan terhadap aspek-aspek tersebut diharapkan dapat berkontribusi pada optimalisasi motivasi dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

#### Daftar Pustaka

Abdurrahman, S. dan. (1999). *Bentuk Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*,. Rineka Cipta.

- Hadiwardoyo, W. (2020). Kerugian Ekonomi Nasional Akibat PSBB. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 2, 90.
- Hamdi, H. (2020). Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(2), 155–163. <https://doi.org/10.35972/jieb.v6i2.332>
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Laila, N., & Mardi. (2022). Organizational Change On Employee Performance. *Procedia of Social Sciences and Humanities*, 3(c), 404–410. <https://doi.org/10.21070/pssh.v3i.145>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya ManusiA*. Kencana.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 505–516.
- Yusuf, M. (2019). Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM Guna Menghadapi Persaingan Era Industri 4 . 0 Pada Industri Manufaktur. *Seminar Nasional Dan The 6th Call for Syariah Paper Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 648–664.