

Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Non Financial terhadap Kinerja Personel Disdikal melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating

Donyanto Anis Djasno¹, Bambang Subeno², Ari Artanto³

Sekolah Staff dan Komando Angkatan Laut, Indonesia
donyantoanisdjasno63@gmail.com

Submitted: 13th January 2025 | **Edited:** 25th March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Djasno, D. A., Subeno, B., & Artanto, A. (2025). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Non Financial terhadap Kinerja Personel Disdikal melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 566-574.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of discipline and non-financial compensation on the performance of Disdikal personnel with job satisfaction as a moderating variable. The background of this study is based on the problem of low levels of discipline and limited non-financial compensation that can have an impact on decreasing personnel performance in the Indonesian Navy. The method used in this study is quantitative. The instrument used is a questionnaire distributed to 80 respondents. The data processing technique used was SEM with Smart PLS 4 software. The data obtained were analyzed using regression techniques to test the relationship between discipline variables, non-financial compensation, job satisfaction, and performance. The results of this study indicate that there is no strong influence of discipline on performance with a t-statistic value of 0.249 <1.64 and p-values > 0.05, there is a fairly strong influence of non-financial compensation on performance with a value of 3.654 >1.64 and p-values <0.05, there is a strong influence of discipline on job satisfaction with a t-statistic value of 4.439 >1.64 and p-values <0.05, there is a strong influence of non-financial compensation on job satisfaction with a value of 7.511 >1.64 and p-values <0.05, there is a fairly strong influence of job satisfaction on performance with a t-statistic value of 2.972 >1.64 and p-values <0.05, there is an influence of discipline on performance through job satisfaction with a t-statistic value of 2.657 >1.64 and p-values <0.05 and there is a fairly strong influence of non-financial compensation on performance through job satisfaction with a t-statistics value of 2.644 >1.64 and p-values <0.05. Therefore, the recommendations given to the Indonesian Navy to pay attention to this aspect as part of efforts to improve personnel performance in supporting the operational tasks of the Indonesian Navy and the results of this study are also used as input for Disdikal Personnel in improving personnel performance and satisfaction through discipline and non-financial compensation.

Keywords: Discipline, Non-Financial Compensation, Performance and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan Angkatan Laut disingkat Disdikal merupakan salah satu Badan Pelaksana Pusat (Balakpus) TNI Angkatan Laut yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Staf TNI Angkatan Laut (Kasal). Disdikal dalam melaksanakan tugasnya secara optimal maka diperlukan personel yang tepat, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan, karena sumber daya manusia adalah aset

utama dalam sebuah organisasi, karena keberadaannya sangat menentukan keberhasilan di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut sumber daya manusia menunjukkan suatu kualitas kerja seseorang pada waktu tertentu dalam menghasilkan barang ataupun jasa, sehingga kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan kinerja dan sesuai akan standar yang ada.

Keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi dapat diukur melalui kinerja individu yang dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi antusiasme dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Penelitian oleh Kristianti et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Purwakarta, dengan kontribusi motivasi sebesar 42,4% dan disiplin kerja sebesar 42,7% terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Pamungkas dan Nursyamsi (2024) juga mengungkapkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 56,7%. Temuan serupa ditemukan dalam studi oleh Zuhfa dan Marzuqi (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Dharma Aksara Surakarta. Penelitian-penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja individu, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan disiplin kerja menjadi faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena disiplin yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja personel. Disiplin digunakan untuk mengarahkan agar personel dalam melaksanakan pekerjaan tidak melanggar aturan yang telah dibuat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar personel mentaati peraturan-peraturan yang ada. Menurut teori motivasi Herzberg, faktor motivator seperti penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Imbron dan Aldy (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gana Sakti Indonesia, dengan kontribusi sebesar 44,1% terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Azis dan Jaya (2024) di PT. Bina San Prima Sukabumi menemukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,896 dan koefisien determinasi sebesar 80,3%. Temuan serupa ditemukan dalam studi oleh Kristanto et al. (2024) di PT. Nipro Indonesia, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori harapan Vroom menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras jika mereka mengharapkan bahwa usaha mereka akan menghasilkan imbalan yang diinginkan. Penelitian oleh Syuchriah dan Suwandi (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan remunerasi sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan tersebut. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Untuk meningkatkan pengaruh disiplin dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja, yang dipengaruhi variabel kepuasan sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja terhadap kinerja personel adalah hubungan yang signifikan. Penjelasan tentang disiplin, kompensasi non finansial dan kepuasan kinerja personel, bahwasanya setiap personel memiliki kewajiban untuk mematuhi setiap nilai dan norma yang berlaku, namun

fenomena yang terjadi di lapangan bahwa masih terdapat personel yang melakukan pelanggaran disiplin, masih ditemukan personel yang belum melaksanakan tugas secara optimal yang di berikan oleh pimpinan, juga kurangnya dukungan dari Disdikal terhadap sarana dan prasarana perkantoran sehingga menurunkan kepuasan personel, apabila diabaikan maka akan berdampak pada penurunan kualitas dan kemampuan personel dalam melaksanakan kegiatan dan akan berpengaruh terhadap kinerja.

LANDASAN TEORI

Teori Disiplin

Disiplin kerja merupakan aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan kepatuhan personel terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di organisasi. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja dapat diukur melalui empat indikator utama: (1) kepatuhan terhadap jam kerja, (2) kepatuhan terhadap prosedur kerja, (3) kepatuhan terhadap standar kerja, dan (4) ketelitian dalam bekerja. Indikator-indikator ini menekankan pentingnya konsistensi dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas operasional organisasi. Penelitian oleh Azis dan Jaya (2024) di PT. Bina San Prima Sukabumi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,896, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Temuan serupa ditemukan dalam studi oleh Kristanto, et al. (2024) dan Ibrahim & Cahyadi (2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, disiplin kerja yang baik tidak hanya memastikan bahwa tugas diselesaikan tepat waktu, tetapi juga memperkuat komitmen individu terhadap tujuan organisasi, sehingga mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Teori Kompensasi

Kompensasi personel mencakup semua bentuk pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, yang terdiri dari dua komponen utama: pembayaran finansial langsung (seperti upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung (seperti manfaat finansial seperti asuransi yang dibayar oleh majikan dan cuti) . Suparyadi (2019) mendefinisikan kompensasi sebagai keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada personel sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun non-finansial. Kompensasi berfungsi sebagai alat untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi personel, serta memastikan bahwa mereka merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian oleh Sulaeman et al. (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,729, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut . Selain itu, penelitian oleh Hidayah dan Aisyah (2023) di Universitas Negeri Yogyakarta menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.

Teori Kinerja

Kinerja karyawan, menurut Mathis dan Jackson, adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Mangkunegara juga menegaskan bahwa kinerja mengacu pada hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Moeheriono, di sisi lain, mendefinisikan kinerja sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan strategis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ukuran sejauh mana individu atau kelompok dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dan memenuhi standar yang diharapkan dalam pekerjaan atau aktivitas tertentu. Penelitian oleh Astuti (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti motivasi dan disiplin, yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, penelitian oleh Hasanah dan Wahyudi (2022) juga mengungkapkan bahwa kualitas kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya komunikasi yang baik dan pemberian umpan balik yang konstruktif dari manajemen. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada faktor-faktor eksternal yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Menurut Feldman dan Arnold, kepuasan kerja mencerminkan keseluruhan perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. King Jr., Lahiff, dan Hatfield dalam Sunarto berpendapat bahwa kepuasan kerja muncul ketika tidak ada kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang diterima pegawai. Semakin besar perbedaan antara yang diinginkan dan yang diterima, semakin besar ketidakpuasan yang dirasakan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan puas atau bahagia yang dirasakan seseorang terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan kombinasi dari faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan dan harapan individu terkait pekerjaan, lingkungan kerja, pengakuan, keseimbangan hidup, dan peluang pengembangan. Penelitian oleh Hariani (2022) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti work-life balance, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Saputra (2018) mengidentifikasi bahwa aspek-aspek seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survei dan studi perkembangan. Metode kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dalam meneliti hubungan antar variabel, yang secara ketat dilakukan melalui analisis statistik, peneliti melakukan pengukuran atau observasi untuk menguji teori tertentu, data objektif dihasilkan dari observasi dan pengukuran empiris, validitas dan reliabilitas skor instrumen penelitian memandu menginterpretasi data penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah personel Disdikal berjumlah 100 orang dan Sampel yang digunakan sebanyak 80 personel. Teknik sampel menggunakan acak sederhana, yakni siapa saja yang secara sukarela bersedia mengisi kuesioner yang diberikan.

Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian, mulai dari observasi, kuesioner, hingga studi dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah mengumpulkan data primer dan data sekunder, dimana data primer dilakukan dengan penyebaran kuisisioner sebagai penelitian yaitu personel yang berdinasi di Disdik dengan metode kuesioner. Sedangkan Data Sekunder didapatkan dari studi kepustakaan yang berhubungan dengan penelitian. Data yang dikumpulkan dalam penelitian digunakan untuk menguji hipotesis atau jawaban pertanyaan yang telah dirumuskan, karena data yang diperoleh akan dijadikan landasan dalam mengambil kesimpulan, data yang dikumpulkan haruslah data yang benar. Peneliti menggunakan SEM yang terdapat pada software SmartPLS versi 4 dalam mengolah dan menganalisis data pada hasil penelitian ini. PLS adalah salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih sesuai dibandingkan dengan dimana teknik SEM lainnya.

Metode Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini adalah menyajikan data dalam bentuk grafik, tabel maupun diagram dengan menggunakan bantuan program SmartPLS. Setelah data terkumpul semua dan dikelompokkan berdasarkan klasifikasi tertentu yang telah dibuat dan ditentukan oleh peneliti. Data selanjutnya diolah untuk mengetahui sebaran data dengan metode statistik deskriptif dengan parameter frekuensi, ukuran tendensi sentral dan dispersi. Dalam PLS-SEM, ada dua tahapan evaluasi model pengukuran yang digunakan, yaitu model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Tujuan dari uji outer model adalah untuk menguji validitas dan reliabilitas, sedangkan tujuan dari inner model adalah untuk menguji hubungan rasional dan kausal antar konstruk dan juga uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas seluruh pernyataan pada variabel kompetensi prajurit, variabel kualitas ranpur MLRS 90B dan pada variabel kesiapan operasi amfibi dinyatakan valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ didapat nilai (r_{tabel} 0,158). Hasil loading factor setelah reduksi terlihat bahwa ada semua indikator memenuhi syarat convergent validity, karena nilai loading factor sudah melebihi nilai ambang batas 0,7. Pada variabel disiplin terdapat 8 indikator (item pernyataan) yang dinyatakan valid, variabel Kompensasi Non Finansial 14 indikator dinyatakan valid, pada variabel kinerja terdapat 9 indikator dinyatakan valid dan pada variabel kepuasan kerja terdapat 10 indikator dinyatakan valid

Pengujian validitas selanjutnya adalah dengan average variance extracted (AVE), model memiliki convergent validity yang baik atau valid dapat dilihat dari nilai AVE yang lebih besar dari 0,5. Dari hasil tabel yang ada bahwa seluruh variabel telah memiliki nilai AVE $> 0,5$, dengan ini menunjukkan bahwa seluruh variabel laten dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria convergent validity (valid). Nilai cross loading menunjukkan adanya discriminant validity yang baik (valid) yaitu dikarenakan memiliki nilai cross loadings di atas 0,7, serta memiliki nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk yang lainnya. Sebagai contoh yaitu nilai loading factor X11 (indikator pernyataan untuk disiplin) adalah sebesar 0,837 yang lebih tinggi daripada loading factor dengan konstruk lain, yaitu kompensasi non finansial (0,492), kinerja (0,442) dan kepuasan kerja (0,590).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas diskriminan melalui kriteria fornell-lacker telah memenuhi syarat atau valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas konstruk pada penelitian ini, sebagaimana yang telah disajikan pada tabel diatas menunjukkan nilai composite reliability dan cronbachs alpha dari seluruh variabel laten kontruk yang diteliti telah memiliki nilai yang lebih dari 0,70. Sehingga semua variabel manifest (indikator) dalam mengukur variabel laten dalam model yang diestimasi dinyatakan reliabel.

Variansi Konstruk Endogan pada Nilai R-Square

Hasil Pengujian meunjukkan nilai R^2 Kepuasan kerja adalah sebesar 0,750 berada di antara nilai lebih dari 0,75 yang tergolong kuat, hasil tersebut menjelaskan bahwa 75,0% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel disiplin dan kompensasi non finansial, sementara sisanya sebesar 25,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan nilai R^2 Kinerja adalah sebesar 0,623 berada di antara lebih dari nilai 0,50-0,75 yang tergolong kuat, hasil tersebut menjelaskan bahwa 62,3% kinerja dipengaruhi oleh variabel disiplin, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja, sementara sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Effect Size (f^2)

Hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan nilai F^2 dari variabel disiplin terhadap kepuasan kerja sebesar 0,339 berada dibawah 0,35 yang berarti tergolong sedang, niai F^2 dari variabel kompensasi non finansial terhadap kepuasan kinerja sebesar 0,715 yang berarti tergolong kuat dikarenakan berada di atas 0,35 dan niai F^2 dari variabel disiplin terhadap kinerja sebesar 0,001 yang berarti tergolong lemah dikarenakan berada di bawah 0,02. Nilai F^2 dari variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja sebesar 0,126 berada di bawah 0,15 yang berarti tergolong sedang dan nilai F^2 dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,119 yang berarti tergolong sedang dikarenakan berada dibawah 0,15.

Predictive Relvance (Q^2)

Hasil perhitungan didapatkan nilai Q-square sebesar 0,719 untuk variabel kepuasan kerja yang memperlihatkan nilai bahwa nilai Q-square lebih dari 0,50, maka dalam penelitian ini model layak dikatakan memiliki nilai large predictive relevance. Sedangkan untuk variabel kinerja memiliki nilai Q-Square sebesar 0,532, artinya dalam penelitian ini model layak dikatakan memiliki nilai large predictive relevance.

Analisis Jalur

Dari tabel hasil uji path coefficients dapat dijelaskan mengenai pengaruh dari masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen, berikut dijelaskan hasil dari tabel di atas:

1. Disiplin terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,386, yang menandakan semakin tinggi disiplin, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat (tinggi)
2. Kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,561, yang menandakan semakin tinggi kompensasi non finansial, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat (tinggi).
3. Disiplin terhadap kinerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,031, yang menandakan semakin tinggi disiplin, maka kinerja akan semakin meningkat (tinggi).

4. Kompensasi non finansial terhadap kinerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,379, yang menandakan semakin tinggi kompensasi non finansial, maka kinerja akan semakin meningkat (tinggi)
5. Kepuasan kerja terhadap Kinerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,424, yang menandakan semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja akan semakin meningkat (tinggi).
6. Disiplin terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,164, yang menandakan semakin tinggi disiplin melalui kepuasan kerja, maka kinerja akan semakin meningkat (tinggi)
7. Kompensasi non finansial terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,238, yang menandakan semakin tinggi kompensasi non finansial melalui kepuasan kerja, maka kinerja akan semakin meningkat (tinggi).

Uji Hipotesis

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,386, didapatkan nilai t-statistics sebesar 0,249 nilai tersebut kurang dari titik kritis 1,64, sedangkan pada p-values sebesar 0,803 nilai tersebut lebih dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap Kinerja tidak dapat diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan dari disiplin terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi non finansial Terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,379, didapatkan nilai t-statistics sebesar 3,654 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,64, sedangkan pada p-values sebesar 0,000 nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja dapat diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kompensasi non finansial terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,386, didapatkan nilai t-statistics sebesar 4,439 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,64, sedangkan pada p-values sebesar 0,000 nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap Kepuasan kerja dapat diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan dari disiplin terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh Kompensasi non finansial Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel, diketahui bahwa nilai path coefficient sebesar 0,561 dengan nilai t-statistics sebesar 7,511, yang melebihi nilai kritis 1,64. Selain itu, nilai p-values sebesar 0,000 berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan—seperti penghargaan non-materi, pengakuan, peluang pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang nyaman—semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya peran kompensasi non finansial dalam menciptakan rasa puas dan nyaman dalam lingkungan kerja, yang berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,424, didapatkan nilai t-statistics sebesar 2,972 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,64, sedangkan pada p-values sebesar 0,003 nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja dapat diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,164, didapatkan nilai t-statistics sebesar 2,657 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,64, sedangkan pada p-values sebesar 0,008 nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi non finansial Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,238, didapatkan nilai t-statistics sebesar 2,644 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,64, sedangkan pada p-values sebesar 0,008 nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kompensasi non finansial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang baik terbukti meningkatkan kinerja, karena disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan fokus dan konsistensi dalam penyelesaian tugas. Selain itu, kompensasi non finansial seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan diri juga menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja, karena faktor ini meningkatkan motivasi dan rasa dihargai, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik. Kedua faktor ini juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan disiplin yang baik dan kompensasi non finansial yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Lebih lanjut, penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai mediator antara disiplin dan kompensasi non finansial terhadap kinerja. Disiplin yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan kompensasi non finansial, yang mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa faktor psikologis dan motivasional seperti kepuasan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan disiplin, kompensasi non finansial, dan kepuasan kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, I. P. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 150–160.

- Azis, M. B. A., & Jaya, U. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Sukabumi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 380–387. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i4.1321>
- Azis, M. B. A., & Jaya, U. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Sukabumi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 380–387. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i4.1321>
- Hariani, G. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan: Work-life balance, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 119–127.
- Hasanah, N., & Wahyudi, H. (2022). Pengaruh komunikasi dan umpan balik terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 14(1), 99–109.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 11(1), 1–15.
- Ibrahim, R. M., & Cahyadi, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Autokorindo Pratama. *Manajemen Dewantara*, 8(3), 354–363. <https://doi.org/10.30738/md.v8i3.18662>
- Imbron, & Aldy, H. L. N. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gana Sakti Indonesia periode 2023–2024. *Jurnal Ilmiah M-Progress*.
- Kristanto, Y., Hidayat, A., & Oktalisani, E. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nipro Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1271–1281. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12539>
- Kristanto, Y., Hidayat, A., & Oktalisani, E. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nipro Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1271–1281. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12539>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101–109.
- Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 222–232.
- Saputra, Y. N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. *Jurnal Transformasi*, 11(1).
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 101–110.
- Syuchriah, N., & Suwandi, S. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan remunerasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 3(1), 265–275.
- Zuhfa, A., & Marzuqi, A. M. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Dharma Aksara Surakarta tahun 2023. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–14.