PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT PRATAMA TANAH ABANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

Nama	**: Ahmad Rizani**
NPM	**: 255441040**
Konsentrasi	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
TAHUN 2026

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk diujikan

Nama	**:**	**Ahmad Rizani**
NPM	**:**	**255441040**
Konsentrasi	**:**	**Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis	**:**	**Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi**

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 02-09-2026 Pembimbing I : .....
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN : 0110117204

Tanggal 26-08-2026 Pembimbing II : .....
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M
NIDN : 0212116401

Mengetahui :

Dekan FEB	**Kaprodi MM**
Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA., CSRS	**Dr. Sari Sakarina, SE.,M.M.,CHRM**
NIDN : 0205026401	**NIDN : 0214038501**

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT PRATAMA TANAH ABANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti

NAMA : AHMAD RIZANI
NPM : 255441040
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si NIDN : 0226028303	02-10-2026	.....
Anggota Penguji :		
1. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si NIDN : 0110117204	02-10-2026	.....
2.Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M NIDN : 0212116401	02-10-2026	.....

Mengetahui :

Dekan FEB	Kaprodi MM
Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS	Dr. Sari Sakarina, SE.,M.M.,CHRM
NIDN : 0205026401	NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	**Ahmad Rizani**
NPM	:	**255441040**
Program Studi	:	**Magister Manajemen**
Judul Tesis	:	**Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.

2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Agustus 2026
Yang menyatakan,



Ahmad Rizani

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan populasi sebanyak 83 orang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Teknik pengambilan sampel yang dipakai yaitu metode *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 83 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara dan kuesioner berbasis skala Likert. Analisis data dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil uji pengaruh langsung mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap motivasi pegawai, kompensasi terhadap motivasi pegawai, kompensasi terhadap kinerja pegawai, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, disiplin memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji pengaruh tidak langsung menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara disiplin dan kinerja. Selain itu, motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa motivasi memegang peranan yang sangat penting sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang. Meskipun disiplin tidak berdampak langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kedisiplinan dan pemberian kompensasi yang baik tetap menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi, yang akhirnya akan berdampak pada optimalisasi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kata Kunci : Disiplin, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of discipline and compensation on employee performance at Tanah Abang Pratama Hospital, Penukal Abab Lematang Ilir Regency, with motivation serving as a mediating variable. This study employed a non-experimental quantitative design involving a population of 83 State Civil Apparatus employees at Tanah Abang Pratama Hospital, Penukal Abab Lematang Ilir Regency. Sampling was conducted using a total sampling method, resulting in a sample size of 83 respondents. Data were collected through interviews and questionnaires based on a Likert scale. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The direct effect test results revealed that discipline has a positive and significant effect on employee motivation, compensation has a positive and significant effect on employee motivation, compensation has a positive and significant effect on employee performance, and motivation has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, discipline has a positive but non-significant effect on employee performance. The indirect effect test results indicated that motivation positively and significantly mediates the relationship between discipline and employee performance. Additionally, motivation also positively and significantly mediates the relationship between compensation and employee performance. Overall, it can be concluded that motivation plays a crucial role as a mediating variable that bridges the effects of discipline and compensation on employee performance at Tanah Abang Pratama Hospital. Although discipline does not directly have a significant impact on employee performance, good discipline and compensation remain key factors in enhancing motivation, which ultimately leads to the optimization of overall employee performance.

Keywords : Discipline, Compensation, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

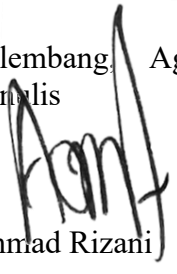
Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tesis yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang. Dalam proses penyusunannya, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, serta dukungan yang berharga dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, materiil maupun moril. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tulus kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME
2. Rektor Universitas Tridinanti Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
4. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si
5. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen sekaligus pembimbing I Universitas Tridinanti Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
6. Ketua Program Studi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,M.M.,CHRM
7. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M selaku Pembimbing II
8. Para dosen dan pihak-pihak yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan tesis ini
9. Kedua orangtua bapak dan ibu yang sangat kucintai
10. Istri dan anak-anak yang selalu mendukung

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik, saran, dan masukan yang membangun dari berbagai pihak demi perbaikan di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat nyata, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Palembang, Agustus 2026
Penulis



Ahmad Rizani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS ..... **ii**

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS ..... **iii**

SURAT PERNYATAAN ..... **iv**

ABSTRAK ..... **v**

ABSTRACT ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **x**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

RIWAYAT HIDUP ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 13
1.3 Pembatasan Masalah 15
1.4 Rumusan Masalah 15
1.5 Tujuan Penelitian 16
1.6 Kegunaan Penelitian 16

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN **18**
2.1 Kajian Pustaka 18
2.1.1 Kinerja 18
2.1.2 Motivasi 30
2.1.3 Disiplin 44
2.1.4 Kompensasi 57

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan ……... 68
2.3 Kerangka Berpikir ……... 74
2.4 Hipotesis Penelitian ……... 78

BAB III METODOLOGI PENELITIAN ……... 80
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian ……... 80
3.2 Desain Penelitian ……... 81
3.3 Populasi dan Sampel ……... 81
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data ……... 82
3.5 Variabel dan Definisi Operasional ……... 83
3.6 Teknik Analisis Data ……... 90
3.7 Hipotesis Statistika ……... 97

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ……... 99
4.1 Hasil Penelitian ……... 99
4.1.1 Deskriptif Data Demografis Responden ……... 99
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif ……... 102
4.1.3 Analisis Statistik Inferensial ……... 106
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian ……... 125
4.2.1 Pengaruh Langsung ……... 125
4.2.2 Pengaruh Tidak Langsung ……... 133

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN ……... 136
5.1 Kesimpulan ……... 136
5.2 Implikasi ……... 137
5.3 Saran ……... 139

DAFTAR PUSTAKA ……... 141

LAMPIRAN ……... 146

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Capaian SKP Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2023-2025	……..	7
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan	……..	69
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	……..	80
Tabel 3.2	*Scoring* Skala Likert	……..	83
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	……..	85
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi	……..	86
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin	……..	88
Tabel 3.6	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi	……..	89
Tabel 3.7	Pengambilan Keputusan Uji t-statistic	……..	98
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	……..	100
Tabel 4.2	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	……..	100
Tabel 4.3	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	……..	101
Tabel 4.4	Kategori Jawaban	……..	102
Tabel 4.5	Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja	……..	103
Tabel 4.6	Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi	……..	104
Tabel 4.7	Kategori Jawaban Responden Variabel Disiplin	……..	104
Tabel 4.8	Kategori Jawaban Responden Variabel Kompensasi	……..	105
Tabel 4.9	*Outer Loading* Pls Algorithm	……..	109

Tabel 4.10	Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*	……..	110
Tabel 4.11	Nilai *cross loading*	……..	111
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas	……..	113
Tabel 4.13	Nilai R-square (R^2)	……..	115
Tabel 4.14	Nilai *f-square* (F^2)	……..	116
Tabel 4.15	Nilai *path coefficients*	……..	120
Tabel 4.16	Nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)	……..	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Capaian Penilaian Kinerja ASN Nasional Tahun 2023	……...	3
Gambar 2.1	Piramida Kebutuhan Maslow	……...	38
Gambar 2.2	Teori ERG Alderfer	……...	39
Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran	……...	78
Gambar 3.1	Model Analisis Jalur	……...	95
Gambar 4.1	Hasil Analisis Diagram Jalur PLS-SEM (Inner dan Outer Model)	……...	108
Gambar 4.2	Hasil Uji *Bootstrapping* (Nilai *t-statistic*)	……...	119

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	…….....	146
Lampiran 2	Hasil Statistik Deskriptif	…….....	149
Lampiran 3	Hasil Pengolahan Data SmartPLS	…….....	151
Lampiran 4	Izin Penelitian	…….....	162
Lampiran 5	Rekomendasi Izin Penelitian	…….....	163
Lampiran 6	Kartu Kendali Bimbingan Tesis Pembimbing I	…….....	164
Lampiran 7	Kartu Kendali Bimbingan Tesis Pembimbing II	…….....	165

RIWAYAT HIDUP

AHMAD RIZANI, lahir di Desa Seri Tanjung, Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir, pada tanggal 08 Juli 1991. Penulis merupakan anak keenam dari delapan bersaudara pasangan (Alm.) H. Nasrowi dan (Almh.) Hj. Natijah. Pada tahun 2017, penulis menikah dengan Novi Andini dan saat ini telah dikaruniai dua orang putri, yaitu Haura Alfathunnisa dan Helga Mafaza.

Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN 02 Seri Tanjung pada tahun 2003, kemudian melanjutkan ke SMPN 04 Tanjung Batu dan lulus pada tahun 2006. Pendidikan menengah atas diselesaikan di SMAN 01 Tanjung Batu pada tahun 2009. Pada tahun yang sama, penulis diterima di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya dan berhasil meraih gelar Sarjana (S1) pada tahun 2013. Selanjutnya, pada tahun 2025, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Magister (S2) pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2026.

Penulis diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintah Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir tahun 2015 dan mengawali pengabdian pada Badan Keluarga Berencana dan Pengendalian Penduduk (BKBPP). Pada tahun 2017, penulis berpindah tugas ke Dinas Kesehatan dan memegang jabatan sebagai Kepala Sub Bagian Program, Informasi, dan Humas untuk periode 2019–2025. Selanjutnya, sejak tahun 2025 hingga saat ini, penulis bertugas di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang dengan mengemban amanah sebagai Kepala Sub Bagian Tata Usaha.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengoptimalkan tenaga kerja dalam organisasi melalui proses yang meliputi perencanaan, perekrutan dan seleksi karyawan, pengembangan, perencanaan karier, pelatihan, pemberian kompensasi, kesejahteraan serta perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Seluruh kegiatan tersebut dilaksanakan berdasarkan analisis dan evaluasi jabatan yang objektif. Pengelolaan sumber daya manusia dapat berlangsung secara berkesinambungan seiring dengan perkembangan organisasi, dengan fokus utama pada peningkatan kualitas dan kontribusi sumber daya manusia di dalamnya.

Manajemen sumber daya manusia mampu mengelola sekelompok individu dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan. Pendekatan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada individu dalam organisasi membuat pimpinan dapat melihat keseluruhan sumber daya manusia sebagai sumber daya penting bagi organisasi. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi dapat memberdayakan sumber daya manusia bagi pertumbuhan dan perkembangan diri individu. Oleh karena itu manajemen berfokus tidak hanya pada perkembangan

sumber daya manusia tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan yang terpenting yaitu setiap individu merasa memiliki aktualisasi diri dan kehormatan pada apa yang menjadi pekerjaannya.

Saat mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi, penting untuk diingat bahwa manusia tidaklah sama dengan mesin. Untuk memimpin dengan baik, perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, minat dan bakat pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan hasil terbaik. Tanpa manajemen SDM yang professional, sangat kecil kemungkinan organisasi untuk mencapai tujuannya (Pagiu et al., 2023:2).

Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya bergantung pada sejauh mana sumber daya manusia didalamnya dikelola secara efektif sehingga dapat menciptakan pegawai yang kompeten, termotivasi, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai dan membawa organisasi mencapai tujuannya secara lebih efisien dan berkelanjutan. Menurut (Mangkunegara, 2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

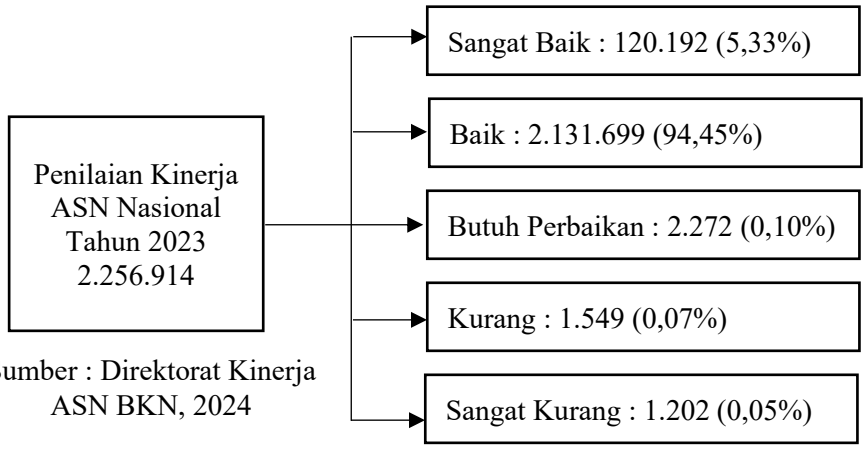
Kinerja seorang karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan produktifitas karena menjadi ukuran untuk mengetahui sejauh mana tingkat produktifitas suatu organisasi. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan meningkatnya

kinerja karyawan, maka kinerja organisasi pun akan turut meningkat, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur merupakan kunci efektivitas dan efisiensi lembaga pemerintahan, baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Melalui pengembangan kapasitas dan kompetensi aparatur, organisasi dapat beradaptasi terhadap perubahan eksternal sekaligus memenuhi tanggung jawab sosialnya. Namun, banyak pemerintah daerah yang belum memiliki sistem manajemen SDM yang menyeluruh. Padahal, manajemen SDM aparatur diperlukan untuk menjamin pelayanan publik yang berkualitas, mengutamakan kepentingan masyarakat, dan menjaga integritas birokrasi.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja ASN secara nasional tahun 2023, terdapat 99,78% kinerja pegawai yang berpredikat “Baik” dan “Sangat Baik”(Direktorat Kinerja ASN BKN, 2024). Namun tingginya nilai ini belum sebanding dengan kondisi di lapangan. Ombudsman RI justru mencatat ada 26.461 laporan dan konsultasi masyarakat terkait masalah pelayanan publik di tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya nilai kinerja pegawai belum terasa dampaknya bagi masyarakat maupun pembangunan nasional.

Gambar 1.1 Capaian Penilaian Kinerja ASN Nasional Tahun 2023



Sumber : Direktorat Kinerja ASN BKN, 2024

Rumah Sakit Pratama Tanah Abang merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan milik Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang bersifat khusus untuk mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan daerah. Sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan publik, rumah sakit memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan upaya kesehatan masyarakat. Institusi ini karakteristiknya sangat kompleks, yang ditandai oleh interaksi multidisipliner antar berbagai jenis tenaga kesehatan dengan latar belakang keilmuan yang beragam (Ronald et al., 2024:19). Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, diperlukan kinerja yang baik dari para pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang agar tujuan Rumah Sakit Pratama Tanah Abang dapat tercapai.

Penilaian kinerja PNS diatur berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi serta menjamin objektivitas manajemen ASN. Pada Rumah Sakit Pratama Tanah Abang, penilaian tersebut menggabungkan dua aspek mendasar yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. SKP merupakan target kerja tahunan yang dievaluasi melalui indikator kuantitas, kualitas, dan waktu. Sementara itu, perilaku kerja merepresentasikan nilai dasar, etika, dan sikap aparatur dalam menjalankan fungsi pelayanan publik serta integrasi organisasional. Indikator perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif.

Rumah Sakit Pratama Tanah Abang sebagai salah satu organisasi pelayanan publik harus memberikan pelayanan prima kepada masyarakat terutama dalam hal pelayanan kesehatan dan pengobatan. Kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan agar tujuan Rumah Sakit dapat tercapai. Namun, permasalahan kinerja pegawai

masih menjadi isu utama di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang terutama dalam hal kualitas dan kuantitas kerja. Dari sisi kualitas kerja, permasalahan yang sering muncul antara lain permintaan surat sakit dari pasien padahal kondisinya sehat dengan tujuan agar tidak masuk kerja, kurangnya obat-obatan yang tersedia, kurangnya pencatatan dan pelaporan rekam medis, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Di sisi lain dari aspek kuantitas kerja, permasalahan yang menonjol adalah tingginya volume pekerjaan dibandingkan dengan jumlah pegawai yang tersedia. Terjadinya rangkap jabatan dimana 1 orang pegawai bisa memegang 2 atau lebih jabatan seperti adanya yang menjabat sebagai kepala poli umum dan kepala ruang rawat inap, adanya yang menjalani tugas di poli gigi sekaligus kepala ruang sterilisasi. Selain itu ketidakhadiran pegawai dan pegawai yang datang setengah hari menyebabkan beban kerja pegawai lain bertambah sehingga kuantitas pekerjaan tidak dapat ditangani secara optimal.

Permasalahan lainnya di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang yaitu rendahnya disiplin dan motivasi pegawai. Masih banyak pegawai yang kurang menunjukkan kedisiplinan dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi ini sering disebabkan oleh sistem penghargaan, kompensasi dan sanksi yang belum berjalan efektif sehingga pegawai yang berprestasi dan yang berkinerja rendah mendapatkan perlakuan yang sama. Akibatnya, motivasi kerja dan produktivitas menjadi menurun.

Menurut (Tannady et al., 2022), untuk mengoptimalkan penegakan disiplin kerja seperti menekan angka keterlambatan pegawai, pihak manajemen tidak cukup

hanya merancang sistem potongan tunjangan kinerja yang ketat. Kebijakan kompensasi harus dirancang sedemikian rupa agar adil sehingga mampu mendorong motivasi dari dalam diri pegawai. Ketika motivasi kerja tersebut terbangun, dengan sendirinya kesadaran pegawai untuk berperilaku disiplin dan akuntabel akan meningkat secara signifikan.

Hal ini sejalan dengan (Rochmah et al., 2023) yang menjelaskan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang patuh secara sukarela pada peraturan dan prosedur kerja perusahaan cenderung memiliki keteraturan berpikir yang mendorong motivasi kerja yang stabil. Selain itu disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan dalam membentuk kualitas serta kuantitas kinerja karyawan.

Di sisi lain (Rochmah et al., 2023) menyebutkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan memicu dorongan pemenuhan kebutuhan dasar yang meningkatkan motivasi internal mereka.

Gambaran kinerja Rumah Sakit Pratama Tanah Abang secara umum dapat dilihat dari capaian nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dari tahun 2023-2025 pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Data Capaian SKP Rumah Sakit Pratama Tanah Abang
Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2023-2025

No	Tahun	Hasil Kerja	Perilaku Kerja	Hasil Akhir	Target
1.	2023	Di bawah Ekspektasi : 9,09%	Di bawah Ekspektasi : 9,09%	Sangat Kurang : 9,09%	95% Kategori Baik dan Sangat Baik
		Sesuai Ekspektasi : 86,36%	Sesuai Ekspektasi : 86,36%	Baik : 86,36%	
		Di atas Ekspektasi : 4,55%	Di atas Ekspektasi : 4,55%	Sangat Baik : 4,55%	
2.	2024	Di bawah Ekspektasi : 9,09%	Di bawah Ekspektasi : 9,09%	Sangat Kurang : 9,09%	95% Kategori Baik dan Sangat Baik
		Sesuai Ekspektasi : 81,82%	Sesuai Ekspektasi : 81,82%	Baik : 81,82%	
		Di atas Ekspektasi : 9,09%	Di atas Ekspektasi : 9,09%	Sangat Baik : 9,09%	
3.	2025	Di bawah Ekspektasi : 2,41%	Di bawah Ekspektasi : 2,41%	Sangat Kurang : 2,41%	95% Kategori Baik dan Sangat Baik
		Sesuai Ekspektasi : 95,18%	Sesuai Ekspektasi : 95,18%	Baik : 93,98%	
		Di atas Ekspektasi : 2,41%	Di atas Ekspektasi : 2,41%	Sangat Baik : 3,61%	
Nilai Rata-Rata Akhir		**Sangat Kurang : 6,86%** **Baik dan Sangat Baik : 93,14%**			

Sumber : RS Pratama Tanah Abang Tahun 2025 (data diolah : 2026)

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa kinerja Rumah Sakit Pratama Tanah Abang selama periode tahun 2023 hingga 2025 menunjukkan hasil yang positif dan cenderung mengalami peningkatan. Tahun 2025 menjadi tahun dengan pencapaian terbaik karena realisasi hasil akhir berkategori Baik dan Sangat Baik meningkat

pesat hingga mencapai 97,59%. Angka ini berhasil melampaui target 95% yang telah ditetapkan. Namun secara rata-rata nilai dari periode tahun 2023-2025 menunjukkan bahwa pegawai yang berkinerja baik dan sangat baik masih di bawah target yaitu sebesar 93,14%.

Tidak tercapainya target ini sesuai dengan kondisi di lapangan dimana masih ditemukan adanya pegawai yang berkinerja sangat kurang terutama dari sisi kedisiplinan. Secara umum kedisiplinan pegawai di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sudah baik, namun masih ditemukan beberapa masalah seperti adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, banyak ditemukan pegawai yang datang terlambat dan adanya pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk kegiatan pribadi, misalnya keluar kantor atau mengobrol di luar kantor ketika jam kerja. Disiplin yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya. Sikap disiplin memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja serta kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Ananda & Hadi, 2023), setiap peningkatan pada penegakan disiplin kerja seperti ketaatan waktu, kepatuhan pada regulasi, dan tanggung jawab terhadap tugas akan diikuti oleh peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan secara nyata. Sebaliknya, ketidakpedulian terhadap tindakan indisipliner akan langsung menurunkan produktivitas institusi. Selain tingkat kedisiplinan, motivasi juga menjadi permasalahan pegawai di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang, seperti kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja, rendahnya kepedulian terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, banyaknya pegawai datang terlambat. Hal ini

disebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan, dimana tunjangan pegawai sangatlah rendah dibandingkan beban kerja. Selain itu kurangnya penghargaan dan pengakuan serta kesempatan pengembangan karier menjadi faktor alasan motivasi pegawai sangat rendah.

Giamos et al., (2024) dalam penelitiannya memperkuat teori manajemen perilaku organisasi bahwa motivasi untuk meningkatkan kinerja bertindak sebagai pendorong psikologis utama yang menentukan kualitas hasil kerja (kinerja karyawan). Ketika seseorang memiliki motivasi internal yang tinggi setelah dievaluasi, mereka akan menginvestasikan lebih banyak energi, perhatian, dan waktu yang secara langsung berujung pada peningkatan performa kerja secara objektif.

Motivasi kerja menjadi alasan SDM berperilaku sedemikian rupa dalam pola kerjanya. Pimpinan yang baik harus mengerti perilaku kerja dari setiap bawahannya dan mampu memberikan pengaruh pada perilaku pegawai untuk membuat mereka konsisten dalam pencapaian target kerja. Motivasi kerja menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan organisasi karena semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan capaian dan tujuan organisasi.

Motivasi kerja yang rendah dari pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang disebabkan oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal antara lain kurangnya kesadaran akan tanggung jawab, tidak adanya dorongan untuk berprestasi. Sedangkan faktor eksternal antara lain kompensasi yang kurang memadai, kurangnya apresiasi terhadap hasil pekerjaan, kepemimpinan kurang

efektif. Mofokeng et al., (2025) menjelaskan bahwa penyebab utama motivasi rendah bukan hanya berasal dari karakteristik personal pegawai (seperti usia, gender, atau tingkat pendidikan), melainkan akibat pendekatan manajemen yang disamaratakan. Motivasi menurun ketika organisasi gagal menyesuaikan sistem evaluasi kinerja dan jalur karier dengan kebutuhan spesifik berdasarkan tingkatan jabatan masing-masing pegawai.

Peemanee et al., (2026) mengungkapkan rendahnya kompensasi memicu penurunan motivasi karena memutus rasa keadilan transaksional dan emosional antara karyawan dan perusahaan. Tanpa sistem kompensasi dan tunjangan yang dirancang strategis serta sensitif terhadap kebutuhan riil karyawan, organisasi akan menghadapi masalah penurunan motivasi yang berujung pada menurunnya kinerja institusi secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam upaya menarik dan mempertahankan pegawai berkualitas, serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Rendahnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang sangat mempengaruhi kinerja mereka. Pemberian kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang dinilai kecil dan sering terlambat dalam pembayarannya membuat pegawai menjadi kurang bersemangat dalam bekerja. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang dibayarkan tidak rutin setiap bulan membuat pegawai merasa tidak mendapatkan kepastian atas hak finansialnya, sehingga muncul perasaan tidak puas dan kurang dihargai atas kerja keras yang telah dilakukan.

Ketidakteraturan pembayaran TPP juga dapat memicu menurunnya disiplin dan kinerja, karena pegawai menjadi kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas. Beberapa pegawai mungkin bekerja hanya sekadar memenuhi kewajiban tanpa dorongan untuk berprestasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi, serta menimbulkan ketidakpercayaan terhadap manajemen atau pemerintah daerah sebagai pihak pemberi kebijakan. Selain itu, keterlambatan pembayaran TPP dapat menimbulkan masalah ekonomi pribadi bagi pegawai, terutama bagi mereka yang menggantungkan sebagian besar pendapatannya dari TPP. Hal ini berdampak pada tingkat stres kerja, penurunan fokus, dan bahkan potensi konflik internal di lingkungan kerja akibat rasa ketidakadilan.

Ampong, (2024) memaparkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. Ketika komponen kompensasi dikelola dan diberikan dengan baik, terjadi peningkatan yang nyata pada efektivitas operasional, produktivitas, serta pencapaian target institusi. Sumiatik et al., (2021) mengungkap bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap kali ada perbaikan atau peningkatan dalam sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan, hal tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Sebaliknya, ketidaksesuaian atau penurunan kualitas pemberian kompensasi terbukti memberikan dampak langsung pada penurunan produktivitas kerja.

Bentuk penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja juga menjadi permasalahan selain kompensasi yang rendah. Penghargaan terhadap kinerja

pegawai sering kali belum diberikan secara proporsional. Pegawai yang berprestasi merasa usaha dan kontribusinya tidak diakui, sedangkan pegawai dengan kinerja biasa saja menerima perlakuan yang sama.

Kondisi tersebut menimbulkan rasa ketidakadilan dan menurunkan motivasi kerja. Pegawai menjadi enggan untuk berinovasi atau bekerja lebih keras karena merasa tidak ada perbedaan antara yang berprestasi dan yang tidak. Akibatnya, semangat kompetitif yang sehat dalam Rumah Sakit menurun, dan kinerja keseluruhan menjadi stagnan. Selain itu, kurangnya sistem penghargaan non-finansial, seperti pemberian sertifikat, piagam, kesempatan pelatihan, atau promosi jabatan, juga memperparah situasi. Banyak pegawai lebih menginginkan pengakuan moral dan karier namun jika hal itu tidak tersedia, muncul perasaan tidak dihargai dan tidak diperhatikan oleh pimpinan.

Lartey & Ampofo, (2025) menemukan bahwa sistem penghargaan dan apresiasi pegawai bertindak sebagai bentuk dari kepedulian organisasi. Jika apresiasi diberikan secara minim atau tidak adil, akan menurunkan kinerja pegawai. Sebaliknya, sistem budaya organisasi yang mengintegrasikan penghargaan finansial yang kompetitif dengan apresiasi sosial (pengakuan kerja) adalah kunci utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendorong kinerja yang unggul.

Rizka et al., (2022) menerangkan sistem penghargaan adalah instrumen manajemen strategis yang berpengaruh penting terhadap kinerja. Penghargaan yang tepat tidak hanya memacu performa tugas utama, tetapi juga membangun loyalitas perilaku yang membuat ekosistem kerja menjadi jauh lebih produktif.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan diatas, peneliti memandang penting untuk mengkaji keterkaitan antarvariabel dalam penelitian ini. Peneliti juga bermaksud mengetahui peran variabel intervening dalam memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus membandingkan besarnya pengaruh yang terjadi dengan dan tanpa keberadaan variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini dirumuskan dengan judul **"Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi."**

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah dari Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi antara lain :

1. Rendahnya kualitas kerja pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang yang dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang belum sepenuhnya memenuhi standar pelayanan yang ditetapkan, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki.
2. Kuantitas kerja pegawai belum memadai, yang ditunjukkan dengan tingginya volume pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada dan banyaknya pegawai yang merangkap jabatan, sehingga mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas pada masing-masing unit.

3. Capaian kinerja pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang secara akumulasi dari periode 2023-2025 belum memenuhi target yang ditetapkan
4. Tingkat kedisiplinan pegawai belum optimal yang ditunjukkan dengan pegawai yang tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas, banyaknya pegawai yang datang terlambat sehingga mengganggu efektivitas pelaksanaan tugas dan perilaku pegawai yang menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, seperti keluar kantor atau melakukan aktivitas non–pekerjaan (misalnya mengobrol) pada saat jam dinas.
5. Lemahnya motivasi pegawai yang tercermin dari rendahnya semangat kerja, kurangnya upaya untuk memberikan kinerja terbaik, serta tidak adanya keinginan untuk melakukan perbaikan dalam proses kerja.
6. Kompensasi finansial yang diberikan belum memadai, terlihat dari besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang dinilai rendah oleh pegawai sehingga tidak mampu memenuhi harapan maupun kebutuhan finansial mereka.
7. Ketidakteraturan dalam pembayaran kompensasi, ditandai dengan keterlambatan dan ketidakrutinan pembayaran TPP setiap bulan, sehingga menimbulkan ketidakpastian terhadap hak finansial pegawai.
8. Minimnya penghargaan non-finansial, seperti pengakuan formal, piagam, sertifikat, kesempatan pelatihan, maupun peluang promosi jabatan, yang berpotensi memperkuat rasa ketidakadilan.

9. Kurangnya budaya kompetitif yang sehat, akibat minimnya pembeda antara kinerja tinggi dan rendah sehingga kinerja organisasi menjadi stagnan dan tidak berkembang.

1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut dana, kemampuan, maupun waktu dan agar penelitian ini lebih terfokus serta agar kajian ini lebih terarah dan mendalam, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Disiplin, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun masalah-masalah yang akan diselesaikan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap motivasi pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh disiplin terhadap motivasi pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi bermanfaat secara teoritis dan praktis antara lain sebagai berikut :

1. Hasil penelitian memberikan gambaran dan analisis tentang Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pratama Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi
2. Hasil penelitian dapat menjadi dasar evaluasi dan membantu manajemen rumah sakit dalam menyusun dan merancang kebijakan disiplin, sistem kompensasi, dan peningkatan motivasi secara lebih efektif
3. Meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit yaitu dengan kinerja pegawai yang meningkat, kualitas pelayanan kepada pasien dan masyarakat juga akan membaik, yang berdampak pada citra dan kepercayaan publik terhadap rumah sakit
4. Secara teoritis penelitian ini bermanfaat :
    a. Penelitian ini memperbanyak dan mengembangkan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara disiplin, kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi layanan kesehatan.
    b. Sebagai bahan referensi, dasar dan rujukan bagi peneliti lain untuk mengembangkan penelitian lanjutan di bidang perilaku organisasi, manajemen kinerja, atau sektor layanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

Adhelina, C., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT PUSRI Palembang dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Imu Pendidikan Dan Sosial (JIPSI)*, *3*(2), 190–203.

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Affandi, R. R., & Atmaja, H. E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(2), 92–104.

Agagis, T. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, *15*(1), 01–18.

Alia, R., Sawitri, N. N., & Fikri, A. W. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. XYX. *Jurnal Ekonomika*, *12*(1), 349–361.

Ampong, I. (2024). Assessing the effect of employee welfare and compensation on organizational performance: a case of Sahel Sahara Bank Ghana limited. *Cogent Business & Management*, *11*(1), 01–12.

Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, *4*(5), 587–600.

Annisa, N. N. (2025). *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Benítez-Núñez, C., Díaz-Díaz, N. L., Ballesteros- Rodríguez, J. L., & Saá-Pérez, P. de. (2024). Explaining academic researchers' performance from the Ability–Motivation–Opportunity (AMO) perspective. *Studies in Higher Eduation*, *49*(12), 2423–2440.

Cahyani, D. D. A., Karnadi, & Fandiyanto, R. (2023). Peran Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja ASN pada RSUD Besuki dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, *2*(7), 1557–1574.

Dewi, N. K. Y., & Ardana, I. K. (2022). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, *11*(2), 230–254.

Dilapanga, A. ., & Mantiri, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.

Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.

Fitria, U. N., Arief, M. Y., & Pramesthi, R. A. (2024). Peran Disiplin Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Panji Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, *3*(6), 1061–1074.

Fitriana, F., Affrian, R., & Jumaidi, J. (2025). Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada RSUD Datu Kandang Haji Kabupaten

Balangan. *Jurnal MSDM*, *2*(2), 942–952.
Fuad, A., Bahri, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, *2*(2), 372–377.
Gabriel, D., Jaffu, R., & Ismail, I. J. (2024). Does laborer compensation affect the time performance of force account construction projects in Tanzania? The moderating role of social capital. *Cogent Social Sciences*, *10*(1), 01–16.
Giamos, D., Doucet, O., & Lége, P.-M. (2024). Continuous Performance Feedback: Investigating the Effects of Feedback Content and Feedback Sources on Performance, Motivation to Improve Performance and Task Engagement. *Journal of Organizational Behavior Management*, *44*(3), 194–213.
Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
Jumadil, W., Rosdianan, & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, *10*(1), 41–53.
Juniarty, J., & Wijayanti, C. A. (2025). *PLS-SEM Smart PLS 3 dan 4 Panduan Praktis bagi Pemula*. Nasya Expanding Management.
Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Intrans Publishing.
Karlina, E., & Martamin, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
Khuluq, K., Suyono, J., Sari, P. Z., Suyono, A. A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, *3*(2), 336–357.
Kompri, K. (2020). *Manajemen Kinerja*. Expert.
Kristiani, A., Putriana, L., & Salim, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT. MMS Grup Indonesia. *Jurnal Cafetaria*, *3*(2), 38–50.
Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
Lartey, B. S., & Ampofo, S. Y. (2025). Person-centred analysis on the influence of organizational culture on employee job performance. *Cogent Social Sciences*, *11*(1), 01–22.
Layek, D., & Koodamara, N. K. (2025). Motivation on contextual performance in healthcare settings: the influence of work engagement and transformational leadership. *International Journal of Healthcare Management*, 1–14.
Lubis, M. S. (2018). *Metodologi Penelitian* . Deepublish.
Mahmud, M., & Fajar, D. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Darul Falah.
Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
Mardiyah, S. S., & Mariyono, J. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan

Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Pegawai dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *PERMANA : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, *16*(1), 129–168.

Maskur, M., Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, K., Mardiana, M., Azizah, R., Fatmawati, F., & Juniartuti, D. (2024). *Disiplin Kerja : Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.

Mofokeng, T. J., Gyarteng, K. A., & Dhliwayo, S. (2025). Demographic influences on employee perceptions: Performance management, motivation, and career advancement. *Cogent Business & Management*, *12*(1), 01–19.

Muhfizar, M., Saryanto, S., Ningsih, A., Rudiyanto, M., Nasution, F., Nurhikmah, N., Badrianto, Y., Dewi, N. S., Kasanova, R., Wardhana, A., Djampagau, H. R. D., & Rochmi, A. (2020). *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*. Media Sains Indonesia.

Mulyadi, M. H., Noviantoro, D., & Hakimah, Y. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara*, *6*(2), 188–201.

Mustapa, Z. (2018). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Manajemen Organisasi*. Celebes Media Perkasa.

Nabilla, H. Y., Prawitasari, D., Oktavia, V., & Haziroh, A. L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT APL Semarang. *Jurnal Bisnis Net*, *7*(1), 48–60.

Normi, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.

Pagiu, C., Sakarina, S., Kristiyanti, M., Afrida, Y., Witara, K., Rinah, S. A., Josiah, T., Rizki, S., Muniroh, Prasnowo, A., Khotimah, K., Nuzleha, & Sesario, R. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ke-1). PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.

Peemanee, J., Weerarathna, R., Issarapaibool, A., Boonlua, S., & Rathnayake, N. (2026). Beyond compensation: effect of employee benefits on job motivation, performance, and turnover intention. *Cogent Business & Management*, *13*(1), 01–18.

Putri, F. A., Sumarni, S., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *3*(2), 115–135.

Rizka, I. N., Tahura, T. L., & Suyar, A. S. (2022). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Mediasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan . *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, *1*(2), 187–198.

Rochmah, A. N., Suhartono, S., & Setyawati, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, *3*(4), 1498–1527.

Ronald, R., Nurfitriani, N., Siswati, S., Salim, N. A., Arifa, N., & Sari, H. P. (2024).

Pengantar Manajemen Rumah Sakit Panduan Komprehensif. PT Mafy Media Literasi Indonesia.
Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press.
Salahuddin, S. (2017). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Ilmu.
Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. A. M. A. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Jurnal Ekonomi Relasi*, *19*(1), 146–157.
Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *2*(1), 25–42.
Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Scopindo Media Pustaka.
Siregar, D. R. B. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja dan Kepuasan Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *6*(4), 789–801.
Sudaryono, S. (2018). *Metodologi Penelitian*. PT. Rajagrafindo Persada.
Sudjah, I. N., & Gama, A. W. S. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, *11*(2), 214–221.
Suswati, E. (2020). *Membangun Kinerja dan Motivasi dalam Organisasi : Pendekatan Riset*. Media Nusa Creative.
Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana (Prenadamedia Group).
Syalsabillah, H., Norfima, S., & Isabella, I. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, *8*(1), 151–160.
Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
Tannady, H., Hamdany, M. A., Anggreni, M. A., Assery, S., Sofyanty, D., Anantadjaya, S. P., Nawangwulan, I. M., & Jayanto, I. (2022). Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Inspektorat Badan Pusat Statistik). *Jurnal Kewarganegaraan*, *6*(2), 3984–4002.
Tebay, V. (2021). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
Trifanto, A. A., Widayanto, M. T., & N.H., T. A. (2025). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo. *ECo-Fin: Economics and Financial*, *7*(3), 1399–1411.
Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada UPT Sungai

Duku Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *5*(1), 835–853.
Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, *6*(2), 423–432.
Wahyudin, M. B. B., Baidlowi, I., & Kasnowo. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada UD. Restu Bumi. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, *3*(4), 903–909.
Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Lela, A. M. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, *10*(1), 1–17.
Wibowo, W. (2018). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke-5)*. PT RajaGrafindo Persada.
Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variable Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *10*(4), 1–18.
Wulandari, Edizal, Nasir, & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Imu Pendidikan Dan Sosial (JIPSI)*, *3*(3), 167–176.
Young, M., & Dulewicz, V. (2024). General intelligence, personality traits, and motivation as predictors of performance, potential, and rate of advancement of Royal Navy senior officers. *Military Psychology*, *36*(6), 617–630.
Yuliani, T., Hadiyatno, D., Ariani, M., Yusuf, T., Saraswati, W., & Murti, S. N. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. *Journal Geoekonomi*, *15*(2), 273–282.