

## **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAPPI**

**Maria Kuruway<sup>1</sup>, Arius Andreas Kambu<sup>2</sup>, Ikhwan. H.S<sup>3</sup>**

Universitas Terbuka UPBJJ, Indonesia<sup>1</sup>

Universitas Cendrawasi, Indonesia<sup>2</sup>

Universitas Gunadarma, Indonesia<sup>3</sup>

Email: mia692735@gmail.com<sup>1</sup>, arius16@gmail.com<sup>2</sup>, ikhwan.faturiah@gmail.com<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini didasarkan adanya masalah empiris belum tercapainya kinerja pegawai di kantor Sekda Kabupaten Mappi dengan rata-rata pencapaian selama 3 tahun 83%. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis faktor-faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kausalitas karena mencari pengaruh sebab dan akibat dari beberapa variabel yang dikembangkan dari suatu teori. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini pendekatan pengukuran variabel menggunakan skala Likert. Analisa data menggunakan statistik regresi berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dengan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekda Mappi. Hasil penelitian ini juga mengkonfirmasi dan melengkapi dan memperkuat hasil temuan penelitian sebelumnya serta sejalan dengan teori yang ada.

**Kata kunci:** Kompensasi, Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Kinerja.

### **Abstract**

*This research is based on the empirical problem of not achieving employee performance in the Mappi Regency Secretary's office with an average achievement for 3 years of 83%. There are factors that affect performance, namely compensation, work discipline, and job satisfaction. The research objective is to test and analyze the factors that significantly affect performance. This research uses the causality method because it looks for the cause and effect of several variables developed from a theory. The sampling technique used accidental sampling technique with a total sample size of 60 people. In this study, the variable measurement approach used a Likert scale. Data analysis using multiple regression statistics with SPSS software. The results showed that compensation, work discipline and job satisfaction simultaneously had a positive and significant effect on the performance of Mappi Regional Secretariat employees. The results of this study also confirm and complement and strengthen the findings of previous research and are in line with existing theory.*

**Keywords:** Compensation, work discipline, job satisfaction, performance

### **Pendahuluan**

Persoalan kinerja Setda Mappi menjadi wacana yang tidak kunjung henti di lingkungan Pemerintahan Daerah Mappi. Meski demikian sampai pada saat ini, kinerja Setda Mappi dalam perkembangannya cenderung mengalami penurunan. Ironisnya, berdasar data yang diperoleh peneliti selama kurun waktu 3 tahun yakni tahun 2021 Setda Mappi hanya mampu meraih rata-rata kinerja 83%, tahun 2022 hanya mampu meraih

## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mappi

kinerja rata-rata 84%, kemudian angka ini turun menjadi 82% di tahun 2023. Kinerja yang dicapai secara keseluruhan oleh Setda Kabupaten Mappi setiap tahunnya selain terjadi penurunan, kinerja selalu tidak mencapai target yang telah ditentukan. Persoalan yang sama dalam hal kepuasan masyarakat yang menilai kinerja Setda Mappi IKM menunjukkan angka rata-rata 62% dari skala terendah 25% dan tertinggi 100% atau dalam kategori kurang puas.

Kinerja pegawai Setda Kabupaten Mappi, kemungkinan dipengaruhi oleh adanya faktor kompensasi. Faktor kompensasi sebagai penyebab utama yang diprediksi mampu meningkatkan kinerja PNS Setda Mappi, pemikiran ini sejalan dengan hasil penelitian (Rahayu et al., 2022) menyatakan kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kinerja. Hasil penelitian (Saputro et al., 2022) menegaskan bahwa jika perusahaan membayar pegawainya secara adil akan mendorong pegawai berkinerja dengan baik karena pemberian kompensasi akan menimbulkan motivasi bagi pegawai yang kemudian berdampak pada timbulnya upaya pegawai untuk meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Andriani & Faris, 2022); (Mukson & Robiatul, 2023) dan (Indriani, Iss, & Assyofa, 2024) menemukan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Sutoro et al., (2020), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan, bahwa kualitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang berlaku, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Beberapa hasil penelitian lain ditemukan pada penelitian (Hutabarat et al., 2023) bahwa kompensasi tidak berdampak pada kinerja. Hal ini dikarenakan kompensasi pegawai perusahaan belum dapat sepenuhnya meningkatkan kegiatan kerja yang dilakukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi karena hasil tersebut tidak dipengaruhi oleh pemberian gaji bonus, gaji pokok dan juga tunjangan sebagai standar kerja maupun kepada orang yang terampil, oleh karena itu perlu adanya pertimbangan bagi perusahaan termasuk peran pimpinan perusahaan yang belum mampu memberikan kompensasi sebagai fasilitas yang akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Demikian halnya hasil penelitian (Rachman, 2022) dan (Pristiawati & Santoso, 2021) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berdampak positif terhadap kinerja.

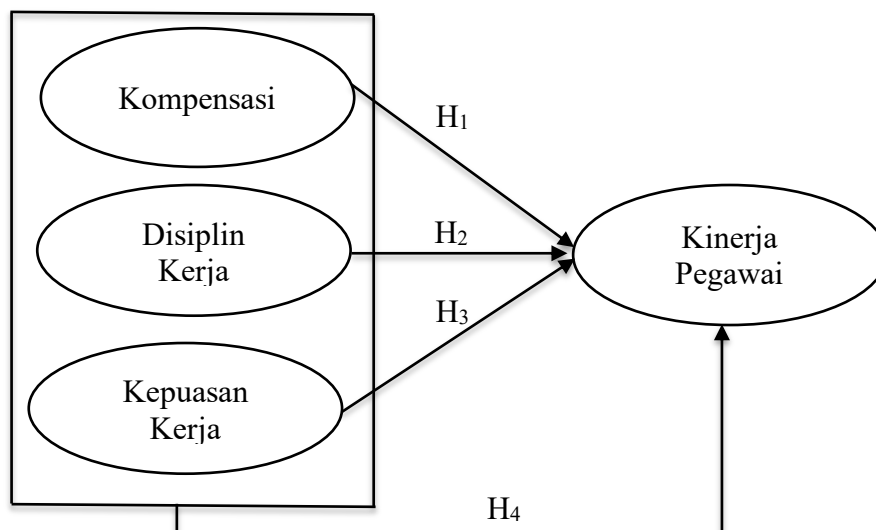
Faktor kedua yang diprediksi mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai di Setda Mappi merupakan suatu perilaku kerja baik pegawai taat pada regulasi organisasi baik dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar. Ada hubungan antara disiplin pegawai dengan kinerja menurut (Kirana et al., 2022) bahwa setiap pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian lain mendukung penelitian dari (Padmanty & Abdurrahman, 2022); (Dinillah & Setiani, 2024). Hasil penelitian berbeda ditemukan pada penelitian (Sari et al., 2022) yang menemukan bahwa pegawai yang disiplin belum tentu meningkatkan kinerja mereka karena disiplin terhadap waktu kerja tidak hanya cukup untuk meningkatkan kinerja karena disiplin kerja. Hasil penelitian (Kibar et al., 2023); (DoniIrawan et al., 2021) dan (Pramularso & Anggraeni, 2023) juga menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berdampak pada kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Nurjaya (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian Budiman & Steven (2021), disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan

dengan penelitian Nurjaya et al (2021), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kepuasan kerja sebagai faktor ketiga yang diprediksi mampu meningkatkan kinerja PNS Setda Mappi. Menurut hasil penelitian (Ronny & Astuty, 2021) bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus dibentuk dalam lingkungan kerja. Karena kepuasan kerja akan berdampak positif dan signifikan pada kinerja seseorang. Penelitian (Wellem & Djawoto, 2022) menambahkan bahwa pegawai yang merasa puas akan mampu bekerja dengan baik, bersemangat, aktif dan dapat berkinerja lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Penelitian (Pudjiarti et al., 2023) bahwa semakin pegawai dikatakan puas maka kinerjanya akan semakin baik. Hasil penelitian (Azhari et al., 2021); (Subiyanti & Trisnadi, 2022) dan (Arisanti et al., 2023) juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian (Karosa et al., 2024) dimana kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja. Penelitian (Vizano et al., 2020) juga menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Muskadi et al., (2021) dan Fajri et al (2022), menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurrohmat & Lestari (2021), menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Adanya perbedaan temuan penelitian di atas, menunjukan penelitian lanjutan perlu dilakukan. *Novelty* pada penelitian ini terletak pada variabel kompensasi, hal ini dibuktikan peneliti dari hasil output Vosviewer, dimana *network visualization* menunjukan titik variabel kompensasi berada pada titik yang jauh daripada variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian *overlay visualization* menunjukan bahwa penelitian terkait variabel kompensasi perlu mendapatkan kebaruan meningkat penelitian variabel kompensasi ini paling banyak diteliti pada pertengahan tahun 2020, sementara itu tahun 2021 hingga 2024 sedikit penelitian terkait variabel tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, dikembangkan model konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Berdasarkan kerangka model penelitian Gambar 1, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

***Hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai***

Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan stimulus pada pegawai untuk bekerja dengan baik. Pegawai yang menjalankan pekerjaan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan organisasi dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Menurut penelitian (Santika et al., 2023) yang menemukan pegawai yang mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka pegawai akan cenderung melakukan pekerjaan terbaik bagi perusahaan. Hasil penelitian (Diastuti, 2021) menjelaskan hubungan antara kompensasi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali dengan relevansinya yang sangat signifikan. Hasil penelitian (Asrul et al., 2023); (Mukson & Robiatul, 2023) & (Indriani et al., 2024), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Fauziyah, 2022) menemukan kompensasi langsung yang berupa gaji dan tunjangan dapat memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Mengacu pada kajian empiris tersebut, maka dikemukakan hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu:

H1: Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

***Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai***

Kedisiplinan pegawai dalam bekerja menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi mengelola sumber daya manusianya. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tidak hanya dilandasi pada aturan formal organisasi, akan tetapi harus didasari pada rasa tanggungjawab terhadap kewajibannya sebagai anggota organisasi. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang kurang disiplin. Menurut penelitian Mukson & Robiatul (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai yang tinggi akan menentukan kinerja. Penelitian Rahmawati et al., (2023), membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada kajian empiris tersebut, maka dikemukakan hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu:

H2: Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

***Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai***

Setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan harapan dari masing-masing individu. Kepuasan kerja pegawai dapat dijaga dengan cara memberikan kesempatan pegawai untuk mencurahkan harapan dan keinginannya terkait dengan pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tercipta dalam diri pegawai diharapkan memberikan manfaat untuk peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajri, et al., (2022), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat & Lestari (2021), menunjukkan bahwa kepuasan kerja positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada kajian empiris tersebut, maka dikemukakan hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu:

H3: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

### ***Hubungan simultan antara kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja***

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor ini berasal dari dalam maupun luar diri individu. Kinerja pegawai sering ditentukan oleh adanya pemicu kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Menurut penelitian Fajri, et al. (2022), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin terpenuhinya faktor pemicu tersebut, maka pegawai akan memiliki kinerja yang stabil dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai. Mengacu pada kajian empiris tersebut, maka dikemukakan hipotesis keempat dalam penelitian ini, yaitu:

H4: Kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan data primer yang bersumber dari kuesioner. Lokasi penelitian di Sekretaris Daerah Mappi Propinsi Papua Selatan. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Sekretaris Daerah Mappi yang berjumlah 153 orang dan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin serta diperoleh sampel sebanyak 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

### **Hasil dan Pembahasan**

Pengujian regresi linier berganda dan uji t antara pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai dijabarkan berdasar tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	20.595	7.098		2.902	.005
	Kompensasi	.329	.127	.340	2.593	.012
	Disiplin kerja	-.157	.132	.155	-1.187	.240
	Kepuasan kerja	.263	.127	.255	2.071	.043

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa konstanta nilai mutlak dari variabel kinerja pegawai sebelum dipengaruhi oleh variabel kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 20,595 satu satuan. Untuk variabel kompensasi memiliki kontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,329 satu satuan. Apabila dilihat dari uji t diketahui bahwa kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar  $2,593 \geq 1,672$  dengan tingkat signifikansi  $0,012 \leq 0,05$  atau  $H_1$  diterima. Dengan kata lain, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk variabel disiplin kerja memiliki kontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai sebesar -0,157 satu satuan atau berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Apabila dilihat dari uji t diketahui bahwa disiplin kerja memiliki nilai nilai t-hitung sebesar  $1,187 \leq 1,672$  dengan tingkat signifikansi  $0,240 \geq 0,05$  atau  $H_2$  ditolak. Dengan kata lain, disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mappi

Untuk variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,263 satu satuan. Apabila dilihat dari uji t diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki nilai nilai t-hitung sebesar  $2,071 \leq 1,672$  dengan tingkat signifikansi  $0,043 \geq 0,05$  atau  $H_3$  diterima. Dengan kata lain, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk pengujian pengaruh secara simultan pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

**Tabel 2. Output Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	57.258	3	19.086	3.473	.022 <sup>b</sup>
Residual	307.725	56	5.495		
Total	364.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan Tabel 2 membuktikan bahwa secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung  $3,473 \leq 2,77$  dan  $0,02 \leq 0,05$  atau  $H_4$  diterima.

### Pembahasan

#### *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Setda Mappi*

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Mappi. Kompensasi memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja. Hasil positif ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan organisasi sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka kinerja pegawai Setda Mappi akan meningkat. Hasil ini juga di dukung dengan pernyataan responden pada hasil statistik deskriptif dari penyebaran kuisioner pada variabel kompensasi yang menunjukkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan pernyataan sangat setuju terhadap indikator kompensasi langsung seperti gaji dan tunjangan kinerja telah memenuhi kebutuhan pegawai Setda Mappi. Pegawai yang memperoleh kompensasi langsung berupa gaji dan tunjangan kinerja (Tukin) yang diberikan secara adil dan memenuhi kebutuhan pegawai menunjukkan perilaku kerja yang positif seperti lebih meningkatkan fokus pada pekerjaan dan melakukan sejumlah upaya untuk meningkatkan kinerja agar terus dipertahankan oleh organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Santika et al., 2023); (Diastuti, 2021) & (Asrul et al., 2023) yang menemukan bahwa apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

#### *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Setda Mappi*

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Mappi. Disiplin Kerja memiliki tingkat korelasi yang sangat rendah terhadap kinerja. Hasil tidak positif ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja yang diberikan organisasi sesuai, maka kinerja pegawai Setda Mappi akan menurun. Disiplin kerja pegawai hanya berkisar pada disiplin saat mendatangi kantor dan mengisi absen namun belum disiplin secara mandiri

dalam menentukan jadwal penyelesaian tugas kerja sehingga kerja jadi terbengkalai dan tidak memenuhi target kerja yang kemudian berdampak pada menurunnya kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian hasil penelitian (Muna & Isnawati, 2022) yang juga memaparkan bahwa tanpa adanya dukungan dari variabel lain seperti motivasi, disiplin kerja tidak berdampak positif terhadap kinerja, hal ini disebabkan karena kedisiplinan dalam datang dan pulang tepat waktu di kantor belum tentu disiplin dalam berkerja. Hasil (DoniIrawan et al., 2021) dan (Pramularso & Anggraeni, 2023) juga menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berdampak pada kinerja.

### ***Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekda Mappi***

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Mappi. Kepuasan Kerja memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja. Hasil positif ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai Setda Mappi akan meningkat. Hasil ini juga di dukung dengan pernyataan responden pada hasil statistik deskriptif dari penyebaran kuisisioner pada variabel kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan pernyataan sangat setuju terhadap indikator tantangan pekerjaan yang dapat diselesaikan meningkatkan kegembiraan diri. Pegawai Setda Mappi yang berhasil menjawab tantangan pekerjaan seperti adanya inovasi-inovasi sistem kerja baru meliputi penyelenggaraan administrasi pemerintahan daerah melalui jaringan sistem informasi online yang saling berintegrasi secara langsung meningkatkan rasa kegembiraan yang teramat sangat, kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja. Hasil penelitian (Azhari et al., 2021) (Subiyanti & Trisnadi, 2022) dan (Arisanti et al., 2023) juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja.

### ***Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Sekda Mappi***

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Mappi. Kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja juga memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kinerja. Hasil positif ini menunjukkan bahwa secara simultan meningkatnya kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja akan diikuti meningkatnya kinerja. Hasil ini juga di dukung dengan pernyataan responden pada hasil statistik deskriptif dari penyebaran kuisisioner pada variabel kinerja yang menunjukkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan pernyataan sangat setuju terhadap indikator kualitas kerja pada pernyataan ketepatan dalam penyelesaian tugas. Kualitas kerja yang baik di Sekda Mappi sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kinerja. Kualitas kerja yang dimaksud hasil kerja yang tidak membutuhkan tindakan korektif yang dilakukan dengan ketelitian dan pemahaaman yang baik. Hasil penelitian ini sejalan penelitian (Purba et al., 2023) dan (Pratama, 2023) menemukan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian (Wati & Leuhery, 2021) melengkapi dan sekaligus memperkuat penemuan dan gagasan tersebut melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial dengan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekda Mappi. Selanjutnya kompensasi memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kinerja pegawai Sekda Mappi. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial dengan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekda Mappi. Selanjutnya disiplin kerja memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kinerja pegawai Sekda Mappi. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dengan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekda Mappi. Selanjutnya kepuasan kerja memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kinerja pegawai Sekda Mappi. Kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dengan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekda Mappi.

Saran untuk pegawai Sekda Mappi, diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja. Meningkatkan disiplin kerja terutama dalam hal ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, perlu untuk secara mandiri membuat rencana kerja agar target kinerja dapat terlaksana. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meningkatkan variabel diteliti seperti menambahkan variabel motivasi sebagai variabel intervening dalam memprediksi pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

## BIBLIOGRAFI

- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SENAKOTA - Seminar Nasional Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 10–15.
- Arisanti, D., Soedarmanto, & Purwanto, E. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jejaring Administrasi Publik*, 15(1), 47–59. <https://doi.org/10.20473/jap.v15i1.50770>
- Asrul, Hasbiah, St., Sahabuddin, R., Burhanuddin, & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Sinjai. *Sibatik Journal*, 2(6), 1779–1786. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i6.889>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 187–193. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i2.9325>
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 146–157. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i2.9608>
- Dinillah, N. N. I., & Setiani. (2024). How Leadership and Work Discipline Affect Employee Performance: Organizational Commitment as a Mediating. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(3), 484–492. <https://doi.org/10.32493/JJDP.v7i3.39485>
- DoniIrawan, Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Fauziyah, S. (2022). Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1(3), 176–187. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.502>
- Hutabarat, L., Sihombing, N. S., Herlambang, S. P., & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 81–92. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171>



- Indriani, L. S., Iss, A., & Assyofa, A. R. (2024a). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Smart Teknik Utama. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 554–560. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11308>
- Indriani, L. S., Iss, A., & Assyofa, A. R. (2024b). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Smart Teknik Utama. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 554–560. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11308>
- Karosa, I. D. G., Soleman, M. M., & Mustafa, I. M. (2024). The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Performance of Waste Transporters at the Environmental Service in Ternate City. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(1), 33–42. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.238>
- Kibar, Y., Ferine, K. F., & Indrawan, M. I. (2023). The Effect Of Work Stress And Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable At PT Hki Jakarta. *International Journal of Management, Economics and Accounting*, 1(2), 668–682. <https://doi.org/10.61306/IJMEA>
- Kirana, I. B. G. A., Sriath, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Mukson, & Robiatul. (2023a). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 4(1), 93–105.
- Mukson, & Robiatul. (2023b). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 4(1), 93–105.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Padmantlyo, S., & Abdurrahman, M. A. (2022). Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance. *Urecol Journal. Part H: Social, Art, and Humanities*, 2(2), 58–71. <https://doi.org/10.53017/ujsah.191>
- Pramularso, E. Y., & Anggraeni, N. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 2(1), 142–150. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1488>
- Pratama, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146–158. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v3i2.6293>
- Pristiawati, V. D., & Santoso, R. A. (2021). The Effect of Compensation on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening Variable at Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 1(5), 443–454. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v1i5.44>
- Pudjiarti, E. S., Herman, M., & Mahesa, D. (2023). The Effect of Compensation on Employee Performance is Mediated by Job Satisfaction. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 209–222. <https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v12i1.2180>
- Purba, S. T., Supriadi, S., & Syafrizal. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 30–37. <https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6778>

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mappi

- Rachman, M. M. (2022). The Effect of Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance (Study on Employees of PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo). *Acitya Wisesa: Journal Of Multidisciplinary Research*, 1(1), 59–68. <https://doi.org/10.56943/jmr.v1i1.191>
- Rahayu, E. S., Amanda, H., & Dewi, K. H. (2022). The Effect of Compensation on Employee Performance at KSU Tandangsari, Tanjungsari District, Sumedang Regency. *Journal of Management and Business Environment (JMBE)*, 13(1), 60–65. <https://doi.org/10.24167/jmbe.v2i2.3048>
- Ronny, A., & Astuty, P. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Satisfaction and Performance at PT Pasma Karya Indonesia. *JRSSEM*, 02(10), 2488 – 2497. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i10.473>
- 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. *RELASI Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146–157. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.668>
- Saputro, E. M., Armansyah, & Herman. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 27–29. <https://doi.org/10.37673/jebi.v7i2.2171>
- Sari, D. P., Febriyantoro, M. T., Zulkifli, Suleman, D., Saputra, F., Yohanes, Suyoto, & Totok. (2022). The Effect Of Compensation, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance At PT. Info Cemerlang Andal Nusa. *JURNAL JEKMA*, 1(3), 58–66. <https://doi.org/10.56127/jekma.v1i3.415>
- Subiyanti, W., & Trisnadi, D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Bisnis*, 10(2), 207–219.
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Agus, Purwanto, Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Widayati, C. (2020). Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 287–298. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.46>
- Wati, N., & Leuhery, F. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BUMN Pada PT Pos Indonesia (Persero) Di Kota Ambon. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.30598/sosoq.v9i2.1446>
- Wellem, I., & Djawoto. (2022). The Effect Of Compensation On Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable. *International Conference of Business and Social Sciences*, 2(1), 1400–1411.

---

**Copyright holder:**

Maria Kuruway, Arius Andreas Kambu, Ikhwan. H.S (2025)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

