

Jurnal 8

by Muhammad Idris

Submission date: 06-Apr-2023 08:40AM (UTC+0700)

Submission ID: 2057106049

File name: Jurnal_8_Nasional_Tidak_Terakreditasi.pdf (291.88K)

Word count: 5790

Character count: 35966

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN BARRU**

Rusdi, Maryadi, Muhammad Idris

Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia

begadangrumah@gmail.com , achmadmaryadi@gmail.com , muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh langsung kompensasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (2) pengaruh langsung kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (3) pengaruh langsung kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (4) Pengaruh tidak langsung kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru berjumlah 81 orang. Yang sekaligus sebagai sample penelitian (*sensus*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif secara langsung kompensasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (2) terdapat pengaruh positif secara langsung kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (3) terdapat pengaruh positif secara langsung kompensasi dan disiplin kerja melalui semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (4) terdapat pengaruh positif secara tidak langsung kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Kata kunci: *kompensasi, disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja*

ABSTRACT

The research aims to determine and analyze (1) the direct effect of compensation and work discipline on employee morale at the Barru District Public Works and Spatial Planning Agency (2) the direct effect of compensation, work discipline and morale on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office Barru Regency (3) the direct effect of compensation and work discipline on performance through employee morale at the Public Works and Spatial Planning Office of Barru Regency (4) The indirect influence of work competency and discipline on performance through employee morale at the Public Works and Spatial Planning Services District Barru.

This research design uses survey research.. The population in this study included all employees of the Public Works and Spatial Planning Office in Barru Regency, amounting to 81 people. Sampling of this study was conducted by using a saturated sampling technique (census), which determines the entire population to be sampled as many as 81 employees of the Department of Public Works and Spatial Planning in Barru District. The data analysis technique used is path analysis.

The results showed that (1) there was a direct positive effect on compensation and work discipline on employee morale at the Public Works and Spatial Planning Office in Barru District (2) there was a direct positive effect on compensation, work discipline and morale on employee performance at the Department of Work General and Spatial Planning of Barru Regency (3) there is a direct positive effect on compensation and work discipline through employee morale at the Barru District Public Works and Spatial Planning (4) there is an indirect positive effect on competence and work discipline on performance through employee morale at the Barru District Public Works and Spatial Planning Office.

Keywords: *compensation, work discipline, morale and performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkuprawira (2014:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kompensasi, disiplin kerja, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Pegawai yang selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi menurut Hasibuan (2015) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Simamora (2014), indikator yang mempengaruhi kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas lain.

Disiplin pegawai sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar, dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2011) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Soejono (2015) adalah ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Indikatornya (Sedarmayanti, 2012) adalah lingkungan fisik dan non fisik.

Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru kompensasi yang diberikan organisasi seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, hal ini bisa mengurangi semangat kerja pegawai dalam melakukan aktivitas sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kompensasi yang dimaksud bukan hanya sebatas kompensasi finansial tetapi dalam bentuk kompensasi non finansial seperti perhatian dari pimpinan, pemberian fasilitas kantor dan jaminan hari tua.

Disiplin kerja dan kompensasi akan mempengaruhi semangat kerja. Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi organisasi terutama yang menyangkut kinerja pegawai. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Fenomena lain yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru yaitu masih ada hubungan yang kurang harmonis antar pegawai sehingga suasana lingkungan kerja kurang baik dalam melakukan kegiatan sehari-hari yang menimbulkan perasaan kurang bersemangat dalam bekerja.

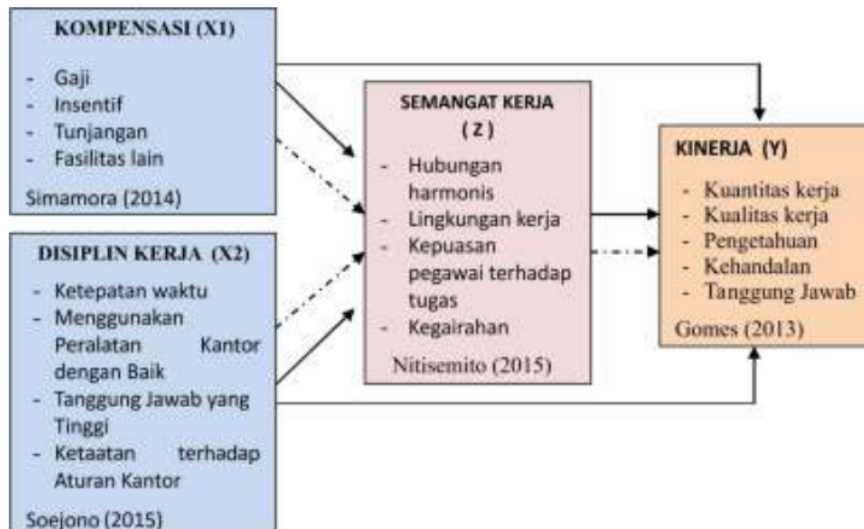
Menurut Nitisemito (2015) menyatakan gairah kerja adalah “kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan. Indikatornya adalah hubungan harmonis, lingkungan kerja, kepuasan pegawai terhadap tugas dan kegairahan.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Gomes (2013:142) mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Indikator kinerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, kehandalan dan tanggung jawab. Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja bisa disimpulkan kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan dinilai oleh manajemen untuk dijadikan acuan dalam memberikan penilaian kinerja. Penilaian kinerja pegawai memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta

memotivasi pegawai di waktu berikutnya. Penilaian kinerja pegawai memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka judul penelitian adalah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Hipotesis yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berjumlah 81 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil maka seluruh jumlah pegawai sebanyak 81 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini atau yang biasa juga disebut metode sampling jenuh (sensus).

Pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrumen variabel penelitian diperoleh melalui jawaban responden dengan memberikan tanda pada setiap kategori pernyataan yang disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang 5 level. Setiap jawaban responden akan diberi skor. Skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah (SS) sangat setuju skor 5, (S) setuju skor 4, (R) ragu-ragu skor 3, (TS) tidak setuju skor 2 dan (STS) sangat tidak setuju skor 1. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (angket) yang telah disiapkan untuk seluruh responden dan penggunaan dokumen untuk melengkapi data yang belum lengkap pada data primer

Variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja (Y) dan variabel intervening (Z) yang digunakan adalah semangat kerja (Z).

Metode analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan seperti uji validitas, uji reliabilitas, analisis jalur path. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi sederhana dan uji t maupun uji determinasi. Untuk analisis data ini menggunakan program pengolahan data yaitu program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

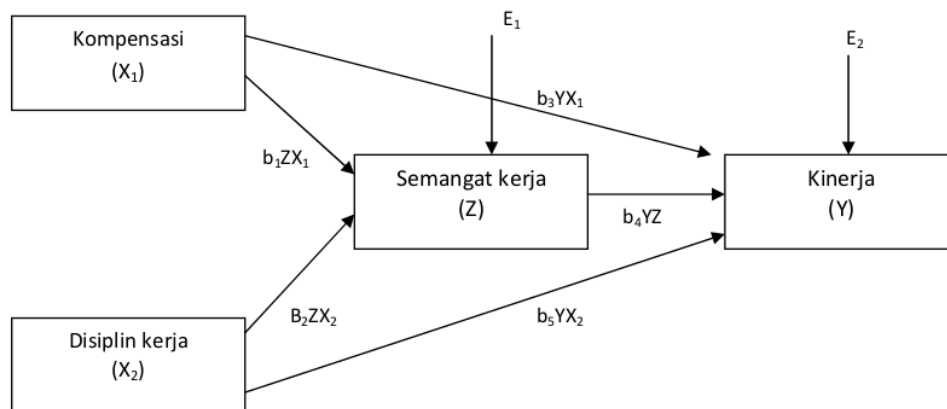
Hasil Penelitian

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan yang digunakan benar-benar handal dan sahih untuk digunakan sebagai alat ukur. Dari hasil pengujian disimpulkan semua indikator pada variabel kompetensi dinyatakan valid.

Pendekatan yang dilakukan untuk menguji apakah instrumen pertanyaan menunjukkan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran secara berulang-ulang adalah dengan menghitung koefisien alpha (Cronbach's alpha) untuk setiap variabel yang diukur. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standart yang telah ditentukan yaitu (>0.60) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat Cronbach's Alpha variabel kompensasi 0,606, disiplin kerja 0,899, semangat kerja 0,711 dan kinerja 0,624 menunjukkan semua reliabel yakni cronbach's alpha >0.60 . Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Pemodelan dan Penggambaran Asumsi Analisis Jalur (Path Analysis)

Langkah pertama pada analisis jalur membuat model berdasarkan konsep dan teori secara teoritis hal ini telah dijelaskan pada bab terdahulu, berikut ini pemodelan dan penggambaran asumsi analisis jalur.



Gambar 2. Permodelan dan Penggambaran Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan Gambar 2 di atas didapat bahwa pemodelan analisis jalur berdasarkan konsep dan teori secara teoritis. Pemodelan tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan struktural sehingga membentuk sistem persamaan sebagai berikut:

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Pertama

$$(Z = b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + E_1)$$

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1, b_2) terhadap semangat kerja (Z) untuk uji kelayakan model. berikut hasil output regresi :

Tabel 1. Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.067	2	4.033	15.490	.000 ^b
	Residual	20.310	78	.260		
	Total	28.377	80			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Kompensasi (X₁)

Sumber : Data Diolah, 2020

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara serempak terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 15.490 > F_{tabel} = 3.951$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_1, b_2) signifikan dan model layak. Besarnya pengaruh

secara serempak dari kedua variable ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 2. Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.533 ^a	.284	.266	.51028	2.220

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Z)

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil dari Tabel 2, koefisien determinasi pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja adalah sebesar 0,284 atau 28,40% artinya perubahan didasarkan semangat kerja dapat dijelaskan oleh perubahan variable kompensasi dan disiplin kerja sedangkan selebihnya sebesar 71,60% dijelaskan oleh faktor lain diluar variable kompensasi dan disiplin kerja.

Uji Partial (Uji t)

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variable bebas dan variable terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung kompensasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.385	.506		2.735	.008		
	Kompensasi (X1)	.439	.117	.396	3.740	.000	.818	1.223
	Disiplin Kerja (X2)	.213	.100	.226	2.130	.036	.818	1.223

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Z)

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil tabel 3, dapat dijelaskan :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat kerja

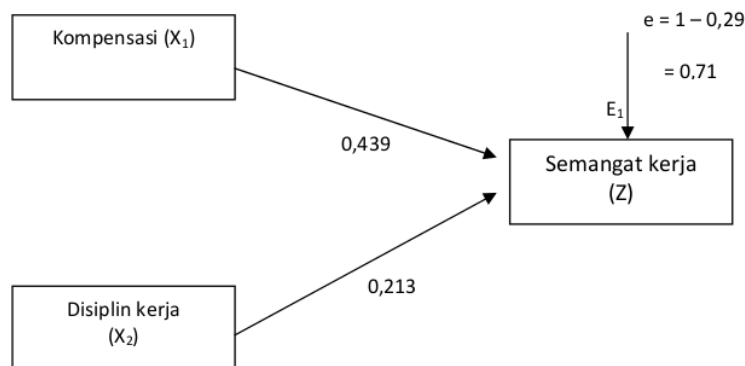
Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 3,740 > t_{tabel} 1.664$ atau nilai signifikansi = $0,008 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi

predictor kompensasi berpengaruh langsung terhadap semangat kerja. Besarnya pengaruh Kompensasi terhadap semangat kerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0.439 atau 43,90% artinya setiap kompensasi yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan semangat kerja pegawai sebanyak 0.439.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Semangat kerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_2). Diperoleh perbandingan t hitung = 2.130 > t tabel 1.664 atau nilai signifikansi = 0,036 < α = 5%, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0.226 atau 22,6% artinya disiplin kerja baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan semangat kerja pegawai sebanyak 0.226.

Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur sub struktur pertama sebagai berikut :



Gambar 3. Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur Pertama

Adapun sub struktur pertama pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru adalah sebagai berikut :

$$Z = 0,439X_1 + 0,213X_2 + 0,71E_1$$

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Sub Struktur Kedua

$(Y = b_3YX_1 + b_4YZ + b_5YX_2 + E_2)$

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Kedua

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3, b_4, b_5) terhadap kinerja (Y) berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.317	3	4.772	46.460	.000 ^b
	Residual	7.909	77	.103		
	Total	22.226	80			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (Z), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Data Diolah, 2020

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4 Dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 46.460 > F_{tabel} = 2.712$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_3, b_4, b_5) signifikan. Besarnya pengaruh secara serempak dari ketiga variable ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 5. Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.644	.630	.32050	1.637

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (Z), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil dari Tabel 5, koefisien determinasi pengaruh variabel Kompensasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja adalah sebesar 0,644 atau 64,4% artinya perubahan didasarkan kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan variable kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja sedangkan selebihnya sebesar 35,6% dijelaskan oleh factor lain diluar variable kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja.

Uji Partial (Uji t)

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variable bebas dan variable terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.330	.333		.993	.324		
	Kompensasi (X1)	.227	.080	.232	2.836	.006	.693	1.442
	Disiplin Kerja (X2)	.350	.065	.418	5.408	.000	.773	1.294
	Semangat Kerja (Z)	.320	.071	.362	4.502	.000	.716	1.397

Sumber : Data Diolah, 2020
 Berdasarkan hasil tabel 6 di atas, dapat dijelaskan :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 2.836 > t_{tabel} = 1.664$ atau nilai signifikansi = $0,006 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,227 atau 22,7% artinya setiap kompensasi pegawai yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,227.

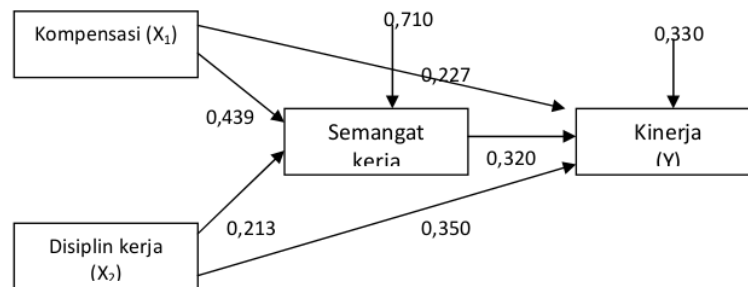
2. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_4). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 4,502 > t_{tabel} = 1.664$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor semangat kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,320 atau 32% artinya setiap peningkatan semangat kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,320.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_5). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 5.408 > t_{tabel} = 1.664$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor disiplin kerja langsung berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0.350 atau 35% artinya disiplin kerja pegawai yang baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,350.

Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur sub struktur kedua sebagai berikut :



Gambar 4. Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur kedua

Sub struktur kedua pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,227X_1 + 0,320Z + 0,350X_2 + 0,330E_2$$

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Tidak Langsung (*Indirect Effect*) Kompensasi, Disiplin kerja dan Semangat kerja Terhadap Kinerja

A. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai beta atau *standardized coefficient* pada tabel coefficients. Pengaruh langsung antara variable (X_1 , X_2) dengan variable intervening (Z) dan variable dependen (Y)

Pengaruh langsung variable kompensasi terhadap semangat kerja ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,439 atau 43,9%, artinya setiap peningkatan kompensasi, maka akan meningkatkan kenaikan semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,439 atau 43,9%.

Pengaruh langsung variable disiplin kerja terhadap semangat kerja ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,213 atau 21,3%, artinya setiap peningkatan disiplin kerja, maka akan meningkatkan kenaikan semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,213 atau 21,3%.

Pengaruh langsung variable kompensasi terhadap kinerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,227 atau 22,7%, artinya setiap peningkatan kompensasi, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,227 atau 22,7%.

Pengaruh langsung variable semangat kerja terhadap kinerja ($Z \rightarrow Y$) = 0,320 atau 32%, artinya setiap peningkatan semangat kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,320 atau 32%.

Pengaruh langsung variable disiplin kerja dan kinerja ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,350 atau 35%, artinya setiap peningkatan disiplin kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,350 atau 35%.

B. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan variable (X_1, X_2) dengan variable dependen (Y) melalui variable intervening (Z)

Pengaruh tidak langsung variable kompensasi (X_1) dengan variable kinerja (Y) melalui variable semangat kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,439 \times 0,320) = 0,140$$

Nilai sebesar 0,140 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable kompensasi terhadap variable kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru melalui variable semangat kerja adalah sebesar 0,140 atau 14%

Pengaruh tidak langsung variable disiplin kerja (X_2) dengan variable kepuasan (Y) kerja melalui variable semangat kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,213 \times 0,320) = 0,068$$

Nilai sebesar 0,068 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable disiplin kerja terhadap variable kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru melalui variable semangat kerja adalah sebesar 0,068 atau 6.8%.

C. Total Pengaruh (Total Effect)

Total pengaruh adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung, total pengaruh diperoleh dengan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Total Effect } (X_1) &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\ &= b_3 + (b_1 \times b_4) = 0,227 + (0,439 \times 0,320) \\ &= 0,227 + 0,140 \\ &= 0,367 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variable kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru melalui semangat kerja (Z) adalah sebesar 0,367 atau 36.7%

$$\begin{aligned} \text{Total Effect } (X_2) &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\ &= b_5 + (b_2 \times b_4) = 0,350 + (0,213 \times 0,320) \\ &= 0,350 + 0,068 \\ &= 0,418 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variable disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru melalui semangat kerja (Z) adalah sebesar 0,418 atau 41,8%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja sebesar 0,439, sehingga H_1 (diterima).

Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap semangat kerja ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,439 atau 43,9%, artinya setiap peningkatan kompensasi, maka akan meningkatkan kenaikan semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,439 atau 43,9%.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Semangat kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,036 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,213, sehingga H_2 (diterima).

Pengaruh langsung variable disiplin kerja terhadap semangat kerja ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,213 atau 21,3%, artinya setiap peningkatan disiplin kerja, maka akan meningkatkan kenaikan semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,213 atau 21,3%.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,006 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh Kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,227, sehingga H_3 (diterima).

Sutrisno (2010:202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompensasi diartikan “sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik”. Kompensasi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2012). Dengan kata lain, kompensasi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Pengaruh langsung variable kompensasi terhadap kinerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,227 atau 22,7%, artinya setiap peningkatan kompensasi, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,227 atau 22,7%.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,350, sehingga H_4 (diterima).

Disiplin kerja penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya disiplin kerja mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko,2012). Disiplin kerja acapkali juga di sebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean,2012).

Pengaruh langsung variable disiplin kerja dan kinerja ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,350 atau 35%, artinya setiap peningkatan disiplin kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,350 atau 35%.

Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja sebesar 0,320, sehingga H_5 (diterima).

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Rivai,2010). Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, serta cenderung menonjolkan diri (Rivai,2010).

Pengaruh langsung variable semangat kerja terhadap kinerja ($Z \rightarrow Y$) = 0,320 atau 32%, artinya setiap peningkatan semangat kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebanyak 0,320 atau 32%.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Semangat kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru

Pengujian hipotesis enam (H_6) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghozali, 2014). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_1 b_4) dimana besar nilai koefisien ($b_1 = 0,439$) dengan tingkat $sig. 0,000 < 5\%$, dan nilai koefisien ($b_4 = 0,320$) dengan tingkat $sig. 0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,439) \times (0,320) = (0,140)$. Namun koefisien pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih besar $(0,227)$. Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja, maka H_6 (diterima).

Pengaruh tidak langsung variable kompensasi (X_1) dengan variable kinerja (Y) melalui variable semangat kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,439 \times 0,320) = 0,140$$

Nilai sebesar 0,140 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable kompensasi terhadap variable kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru melalui variable semangat kerja adalah sebesar 0,140 atau 14%.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Semangat kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru

Pengujian hipotesis tujuh (H_7) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghozali, 2014). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_2 , b_4) dimana besar

nilai koefisien (b_2 0,213) dengan tingkat sig. $0,036 < 5\%$ dan nilai koefisien (b_4 0,320) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,213) \times (0,320) = (0,068)$. Namun koefisien pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih besar (0,350). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui semangat kerja, maka H_7 (diterima).

Pengaruh tidak langsung variable disiplin kerja (X_2) dengan variable kinerja (Y) kerja melalui variable semangat kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,213 \times 0,320) = 0,068$$

Nilai sebesar 0,068 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable disiplin kerja terhadap variable kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru melalui variable semangat kerja adalah sebesar 0,068 atau 6,8%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
5. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Saran

Dari temuan penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti antara lain:

1. Disarankan agar pemberian kompensasi terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru lebih diperhatikan karena memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan semangat kerja.
2. Disarankan agar pemberian kompensasi terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru lebih diperhatikan karena memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja.
3. Disarankan agar penerapan disiplin kerja terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru lebih diperhatikan karena memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan semangat kerja.

4. Disarankan agar penerapan disiplin kerja terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru lebih diperhatikan karena memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja.
5. Disarankan agar hubungan harmonis, perbaikan lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap pekerjaan dan kegairahan dalam bekerja agar lebih diperhatikan sehingga semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru dapat ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja yang baik.
6. Disarankan agar pemberian kompensasi melalui semangat kerja tetap diperhatikan karena memiliki pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
7. Disarankan agar peningkatan disiplin kerja melalui semangat kerja tetap diperhatikan karena memiliki pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
8. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan diharapkan ditambahkan metode wawancara dalam hal pengumpulan data, karena salah satu kelemahan penelitian ini adalah hanya menggunakan kuesioner dimana responden dalam hal memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan terkadang dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Jilid I, PT. Indeks. Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam, 2014. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS ,Edisi Kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi, Yogyakarta
- Handoko, T., Hani, 2012, **Manajemen dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga. Yogyakarta, Liberty.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Erlangga, Jakarta.
- Muhammad Taufiek (2015), **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta**, Yogyakarta.
- Nawawi, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif**, Penerbit : Gajahmada University Press, Yogyakarta.

- Alex, Nitisemito., (2015), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pustaka setia, Bandung.
- Panggabean, Edy. 2012. **Buku Pintar Kopi**. Jakarta Selatan: PT Agro Media Pustaka.
- Pamungkas, (2017), **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan "X" Yogyakarta**, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, **Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan**, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta.
- Soejono, 2015, **Sistem dan Prosedur Kerja**, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Jurnal 8

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

★ Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmen Adi.
"PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", JMBI
UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan
Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2021

Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography Off