

---

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION AT THE DARKUTHNI MAIN CLINIC, TOJO UNA-UNA REGENCY, CENTRAL SULAWESI PROVINCE***

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI DI KLINIK UTAMA DARKUTHNI KABUPATEN TOJO UNA - UNA PROVINSI SULAWESI TENGAH**

<sup>1✉</sup> **Adriansyah**

Manajemen, STIM-LPI Makassar  
[adriansyahanestesi059@yahoo.com](mailto:adriansyahanestesi059@yahoo.com)

<sup>2</sup> **Andi Irfan**

Manajemen, STIM-LPI Makassar  
[andiirfan@stim-lpi.ac.id](mailto:andiirfan@stim-lpi.ac.id)

<sup>3</sup> **Milka Pasulu**

Manajemen, STIM-LPI Makassar  
[milkapasulu@yahoo.com](mailto:milkapasulu@yahoo.com)

<sup>4</sup> **Tria Haryuni Dammar**

Manajemen, STIE Amkop Makassar  
[triadammar@gmail.com](mailto:triadammar@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance, with motivation as an intervening variable, at the Darkuthni Main Clinic in Tojo Una-Una Regency, Central Sulawesi. This study used a quantitative approach with a survey method among all employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares-based structural equation modeling. The results indicate that compensation has a positive effect on performance, while work discipline has a positive effect on motivation. Motivation has been shown to improve employee performance and act as a mediator in the relationship between work discipline and performance. These findings confirm that improving discipline can boost motivation, which ultimately impacts performance, while appropriate compensation can directly improve performance. The practical implications of this study are the need for management to prioritize discipline programs, strengthen motivation, and refine a fair and competitive compensation system.*

**Keywords:** Compensation; Work Discipline; Motivation; Employee Performance; PLS-SEM

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Klinik Utama Darkuthni, Kabupaten Tojo Una-Una, Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada seluruh karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik pemodelan persamaan struktural berbasis Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. Motivasi terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan dan berperan sebagai mediator pada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan dapat mendorong motivasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja, sementara kompensasi yang tepat dapat langsung meningkatkan kinerja. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya manajemen memprioritaskan program kedisiplinan, penguatan motivasi, dan penyempurnaan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif.

**Kata Kunci:** Kompensasi; Disiplin Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan; PLS-SEM



## **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah keberadaan sumber daya manusia yang sering disebut sebagai modal manusia atau human capital (Fernos1 & Istittkharah Wipi, 2023). Apabila pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan baik dan tepat, maka akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan solid.

Menurut Ciptoningrum (2013), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang optimal tidak hanya mendukung produktivitas perusahaan, tetapi juga mencerminkan tingkat kesejahteraan dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Aditiawati, Parashakti, 2023). Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan (Sajangbati, 2016).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Lokasi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang artinya dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai suatu permasalahan tertentu. Penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2020), adalah metode penelitian yang melibatkan analisis data berupa angka - angka yang akan dianalisis dengan menggunakan statistik sebagai alat bantu perhitungan, berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti untuk menentukan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini penggunaan variabel ini untuk mengetahui maksud dan tujuan penelitian seberapa besar pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin (X2) dan motivasi (Y1) terhadap kinerja (Y2) (Mukaromah et al., 2023). Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Klinik Utama Darkuthni Kabupaten Tojo Una - Una Sulawesi Tengah selama 2 bulan yaitu bulan Mei sampai bulan Juni tahun 2025.

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini yaitu kuantitatif (quantitative reseach) yaitu penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel yang di teliti.

**Subjek Penelitian**

Informan dipilih secara purposive dengan kriteria memiliki pengetahuan mendalam tentang pengukuran kinerja dari aspek finansial dan non-finansial. Informan terdiri atas informan kunci (pihak yang mengetahui masalah secara mendalam), informan utama (yang terlibat langsung), dan informan tambahan (yang memberi informasi pendukung).

**Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara langsung, serta data sekunder berupa jurnal, dokumen resmi, dan literatur terkait.

**Metode Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui survei lapangan, wawancara, penelitian literatur, studi dokumentasi, dan pencarian internet. Kombinasi berbagai metode ini memastikan validitas data yang diperoleh.

**Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan model analisis interaktif, meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap reduksi data menyaring informasi relevan, sementara tahap penyajian data membahas hasil secara deskriptif dan evaluatif. Kesimpulan diambil dengan mengacu pada teori dan temuan, serta mengevaluasi kinerja.

**Pengujian Keabsahan Data**

Triangulasi digunakan untuk memastikan validitas data melalui perbandingan metode, sumber data, dan teori. Teknik ini membantu mengurangi bias dan meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Analisis Model Pengukuran/ Measurement Model (outer model)****a. Convergen Validity****Tabel 1 Outer Loading**

VARIABEL	Outer loadings
X1.1 <- Kompensasi	0.878
X1.2 <- Kompensasi	0.767
X1.3 <- Kompensasi	0.830
X2.1 <- Disiplin	0.853
X2.2 <- Disiplin	0.771
X2.3 <- Disiplin	0.776
Y1.1 <- Motivasi	0.762
Y1.2 <- Motivasi	0.790
Y1.3 <- Motivasi	0.807
Y2.1 <- Kinerja	0.870
Y2.2 <- Kinerja	0.884
Y2.3 <- Kinerja	0.748

**Sumber: Data diolah, SmartPLS (2025)**

Berdasarkan nilai outer loading yang ditampilkan, seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai di atas 0,70, yang berarti telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Oleh karena itu, semua indikator layak untuk digunakan dalam analisis struktural selanjutnya, seperti pengujian hubungan antar variabel dalam model penelitian. Dengan demikian, model pengukuran (outer model) dalam penelitian ini telah menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan

mampu merepresentasikan konstruk secara valid dan konsisten.

### b. Construct Reability

**Tabel 2 Hasil Uji Construct Reability**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
x1	0.781	0.868	0.866	0.683
x2	0.721	0.726	0.842	0.641
y1	0.693	0.692	0.830	0.619
y2	0.786	0.815	0.874	0.699

Sumber: Data diolah, SmartPLS (2025)

Dari tabel diatas diperoleh nilai reliabilitas setiap variabel yaitu ; variabel (x1) sebesar 0,781, (x2) sebesar 0,721, (y1) sebesar 0,693, dan (y2) sebesar 0,786. Angka ini menunjukkan bahwa instrument penelitian yang digunakan adalah handal (reliabel), karena nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari >0,6 yang berarti bahwa semua pernyataan yang diuji mempunyai tingkat reliabilitas yang baik.

## 2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

### a. R-Square (R<sup>2</sup>)

Uji R-Square (R<sup>2</sup>) merupakan bagian penting dalam evaluasi model struktural (inner model) pada pendekatan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Tujuan dari uji ini adalah untuk menilai seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Menurut Hair et al., (2006), nilai R-square sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 dikategorikan sedang, dan 0,25 dianggap lemah. Selain itu, nilai R-square adjusted digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih akurat dengan memperhitungkan jumlah indikator dalam model, sehingga interpretasi terhadap kekuatan model menjadi lebih tepat.

**Tabel 3 Hasil Uji R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Y1	0.608	0.600
Y2	0.651	0.641

Sumber: Data diolah, SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, konstruk motivasi memiliki nilai R-square sebesar 0,608 dan R-square adjusted sebesar 0,600, yang berarti bahwa sebesar 60,8% variasi pada motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat, menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang sangat baik terhadap variabel motivasi.

Sementara itu, konstruk kinerja memiliki nilai R-square sebesar 0,651 dan R-square adjusted sebesar 0,641, yang menunjukkan bahwa 65,1% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi dari ketiga konstruk: kompensasi, disiplin dan motivasi. Nilai ini juga berada dalam kategori kuat, menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan struktural yang cukup tinggi dalam menjelaskan dinamika kinerja.

## 3. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan pendapat Hair Jr et al., (2017), suatu hubungan dianggap signifikan apabila nilai t-statistic mencapai atau melebihi 1,98 pada tingkat signifikansi 5% (p < 0,05). Sementara itu, nilai original sample (O) memberikan

gambaran mengenai arah serta kekuatan hubungan antar konstruk dalam model.

**Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis**

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistiks ( O/STDEV )	P values	Keterangan
Kompensasi -> Motivasi	0.139	0.139	0.094	1.482	0.139	Ditolak
Disiplin -> Motivasi	0.678	0.683	0.078	8.672	0.000	Diterima
Kompensasi -> Kinerja	0.711	0.719	0.068	10.481	0.000	Diterima
Disiplin -> Kinerja	-0.111	-0.116	0.111	0.997	0.319	Ditolak
Motivasi -> Kinerja	0.256	0.252	0.092	2.774	0.006	Diterima
Kompensasi-> Motivasi -> Kinerja	0.036	0.036	0.029	1.216	0.225	Ditolak
Disiplin -> Motivasi -> Kinerja	0.173	0.173	0.068	2.568	0.011	Diterima

Sumber: Data diolah, SmartPLS (2025)

Berikut adalah interpretasi akademik berdasarkan Tabel Hasil Uji Hipotesis menggunakan standar signifikansi p-value < 0.05:

a) Kompensasi → Motivasi

Nilai  $p = 0.139$  ( $> 0.05$ ) dan t-statistik = 1.482. Artinya, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Meskipun arah pengaruh positif (koefisien = 0.139), tetapi pengaruh ini tidak signifikan secara statistik.

b) Disiplin → Motivasi

Nilai  $p = 0.000$  ( $< 0.05$ ) dan T-statistik = 8.672. Artinya, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan (koefisien = 0.678). Karyawan yang disiplin cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

c) Kompensasi → Kinerja

Nilai  $p = 0.000$  ( $< 0.05$ ) dan t-statistik = 10.481. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin baik kinerja karyawan (koefisien = 0.711).

d) Disiplin → Kinerja

Nilai  $p = 0.319$  ( $> 0.05$ ) dan T-statistik = 0.997. Menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung, meskipun arah pengaruhnya negatif (koefisien = -0.111).

e) Motivasi → Kinerja

Nilai  $p = 0.006$  ( $< 0.05$ ) dan T-statistik = 2.774. Ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (koefisien = 0.256). Motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

f) Kompensasi → Motivasi → Kinerja (Mediasi)

Nilai  $p = 0.225$  ( $> 0.05$ ) dan T-statistik = 1.216. Hasil ini menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

g) Disiplin → Motivasi → Kinerja (Mediasi)

Nilai  $p = 0.011$  ( $< 0.05$ ) dan T-statistik = 2.568. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Artinya, meskipun disiplin tidak berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi melalui peningkatan motivasi, disiplin dapat meningkatkan kinerja secara tidak langsung.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi**

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Klinik Utama Darkuthni Kabupaten Tojo Una-Una. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,139 yang lebih besar dari 0,05 serta nilai t-statistic sebesar 1,482 yang lebih kecil dari 1,96, sehingga secara statistik hipotesis tersebut ditolak. Temuan ini memberikan indikasi bahwa pemberian kompensasi, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, tidak secara langsung mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan di lingkungan klinik tersebut.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Klinik Utama Darkuthni Kabupaten Tojo Una-Una. Hal ini terlihat dari nilai p sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t-statistic sebesar 8,672 yang melebihi nilai kritis 1,96. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja mereka.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Darkuthni Kabupaten Tojo Una-Una. Hal ini dibuktikan dengan nilai p sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai t-statistic sebesar 10,481 ( $> 1,96$ ), yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam pemberian kompensasi secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka tunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Darkuthni Kabupaten Tojo Una-Una. Meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik ( $p\text{-value} = 0,319 > 0,05$ ), secara substantif temuan ini tetap menunjukkan adanya hubungan antara kedisiplinan dan kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka cenderung diikuti oleh peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, meskipun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dibuktikan secara statistik pada konteks penelitian ini.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Darkuthni Kabupaten Tojo Una-Una. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji statistik di mana nilai p sebesar 0,006  $< 0,05$  dan nilai t-statistic sebesar 2,774  $> 1,96$ , yang berarti bahwa secara statistik terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,225 ( $> 0,05$ ) dan nilai t-statistic sebesar 1,216 ( $< 1,96$ ), yang berarti bahwa secara statistik hubungan mediasi antara kompensasi dan kinerja melalui motivasi tidak signifikan. Dengan demikian, meskipun kompensasi dapat memengaruhi motivasi, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk menghasilkan peningkatan kinerja secara tidak langsung.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Meskipun pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja tidak signifikan, namun pengaruh tidak langsung melalui motivasi terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang tinggi mendorong peningkatan motivasi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di Klinik Utama Darkuthni Kabupaten Tojo Una - Una. Dengan demikian, motivasi menjadi jembatan penting yang menghubungkan perilaku disiplin dengan hasil kerja yang optimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil, yaitu :

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, yang berarti pemberian kompensasi belum cukup untuk meningkatkan dorongan kerja secara internal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor non-finansial, seperti pengakuan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin besar pula dorongan internal karyawan untuk bekerja lebih baik. Kedisiplinan menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan komitmen yang menjadi landasan penting dalam membentuk motivasi kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.
4. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung, yang berarti kedisiplinan saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa didukung oleh faktor lain, seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang mendukung.
5. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas, tanggung jawab, dan pencapaian hasil kerja yang optimal.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi, yang berarti peningkatan kompensasi karyawan belum mampu mendorong kinerja secara

tidak langsung melalui motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi perlu didukung oleh faktor lain untuk dapat berkontribusi optimal terhadap peningkatan kinerja.

7. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, yang berarti kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja secara tidak langsung.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, maka dapat diberi saran dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Manajemen disarankan untuk tidak hanya fokus pada peningkatan kompensasi, tetapi juga memperkuat faktor non-finansial yang mendorong motivasi karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan penghargaan atas pencapaian, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dan bermakna. Pendekatan ini diyakini lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja secara internal.
2. Manajemen sebaiknya terus membina dan menanamkan budaya disiplin kerja melalui pembiasaan, pengawasan yang konsisten, serta pemberian penghargaan atas perilaku disiplin. Upaya ini penting untuk menjaga motivasi karyawan tetap tinggi dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan bertanggung jawab.
3. Manajemen disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan sistem kompensasi agar tetap adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja serta kontribusi karyawan. Selain itu, penting untuk menyesuaikan kompensasi dengan standar industri dan kebutuhan karyawan guna menjaga motivasi, loyalitas, serta mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Evaluasi berkala terhadap kebijakan kompensasi juga perlu dilakukan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia.
4. Manajemen disarankan untuk tidak hanya menekankan kedisiplinan, tetapi juga mengintegrasikannya dengan upaya peningkatan motivasi, kepemimpinan yang inspiratif, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.
5. Manajemen sebaiknya secara aktif membangun dan mempertahankan motivasi karyawan melalui pemberian apresiasi, peluang pengembangan diri, lingkungan kerja yang mendukung, serta komunikasi yang terbuka. Upaya tersebut penting untuk mendorong kinerja optimal dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas kerja secara berkelanjutan.
6. Manajemen disarankan untuk tidak hanya fokus pada peningkatan kompensasi, tetapi juga memperkuat faktor pendukung seperti motivasi, kepemimpinan, dan sistem penghargaan agar kompensasi yang dimiliki karyawan dapat diterapkan secara maksimal dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja.
7. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka motivasi kerja pun meningkat, dan secara tidak langsung mendorong tercapainya kinerja yang lebih optimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aditiawati, E., & Parashakti, R. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1 (4), 171-180.
- Ciptoningrum, P. (2013). Pentingnya Pengembangan Sumberdaya manusia. Retrieved Februari 28, 2014, from <http://www.academia.edu/3841948>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis 6th Edition*. Pearson Prentice Hall. New Jersey.
- humans: Critique and reformulation.
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Mukaromah, L., Rachmawati, L., & Rakhmawati, R. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Pemahaman Akuntansi Dan Kompetensi Sdm Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pondok Pesantren an-Nuriyah Jember. *JIAI (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia)*, 8(2), 208-240.
- Sajangbati, E. V. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.