EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Peran Mediasi Motivasi Kerja dalam Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana

I Kadek Rita Budhi Atmaja[1], I Putu Santika[2], Ni Wayan Mekarini[3], Ni Luh Sili Antari[4]
[1,2,3,4]Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan, Universitas Triatma Mulya, Bali, Indonesia
E-mail: 202461101039@triatmamulya.ac.id[1], putu.santika@triatmamulya.ac.id[2],
wayan.mekarini@triatmamulya.ac.id[3], sili.antari@triatmamulya.ac.id[4]

Article History:
Received: 03 Agustus 2026
Revised: 02 Oktober 2026
Accepted: 30 Oktober 2026

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Kompensasi; Motivasi Kerja; Path Analysis.

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan menganalisis peran mediasi motivasi kerja dalam pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana. Latar belakang penelitian ini didasari fenomena ketidakpuasan kompensasi dan variasi disiplin pegawai berstatus P3K yang berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan sampel sebanyak 100 pegawai P3K yang ditentukan melalui rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan path analysis serta Sobel Test untuk menguji peran mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi kerja juga terbukti memediasi secara signifikan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Z Sobel Test masing-masing sebesar 3,23 dan 3,01. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan sistem kompensasi yang adil dan budaya disiplin organisasi sebagai upaya membangun motivasi intrinsik pegawai guna mencapai kinerja optimal, sekaligus memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan daerah.*

PENDAHULUAN

Dinamika organisasi sektor publik dewasa ini menuntut setiap instansi pemerintahan untuk mampu menghasilkan kinerja pegawai yang optimal sebagai wujud akuntabilitas pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai merupakan muara akhir dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia yang dijalankan suatu organisasi, sehingga tingkat pencapaiannya kerap dijadikan tolok ukur keberhasilan sebuah instansi dalam mewujudkan tujuannya. Di antara sekian banyak faktor determinan, kompensasi dan disiplin kerja disebut-sebut sebagai dua variabel yang

memiliki kontribusi signifikan terhadap capaian kinerja tersebut.

Kompensasi, dalam pandangan (Hasibuan, 2020), merupakan seluruh bentuk balas jasa baik berupa uang maupun barang, yang diterima secara langsung ataupun tidak langsung oleh pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Pemberian *reward* yang layak diyakini mampu menumbuhkan rasa dihargai pada diri pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan loyalitas kerja. Namun demikian, ketimpangan atau ketidakadilan dalam sistem kompensasi justru berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja pegawai (Hasibuan, 2020).

Selain kompensasi, disiplin kerja juga dipandang sebagai faktor krusial yang mencerminkan sejauh mana pegawai menaati aturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku. (Hasibuan, 2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi maupun norma sosial yang berlaku, di mana kesadaran mencerminkan sikap sukarela, sedangkan kesediaan menunjukkan kemauan menaati aturan secara bertanggung jawab. Sejalan dengan itu, (Rivai, 2006) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen yang digunakan pimpinan untuk mengubah perilaku pegawai agar selaras dengan ketentuan organisasi sekaligus mendorong peningkatan kinerja. Tanpa disiplin yang memadai, sulit bagi organisasi untuk mencapai efektivitas kerja secara menyeluruh (Rivai & Sagala, 2021).

Meskipun kompensasi dan disiplin kerja terbukti berperan penting, hubungan keduanya terhadap kinerja pegawai tidak selalu bersifat langsung. Berbagai kajian mutakhir mengindikasikan adanya mekanisme perantara yang menjembatani pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, yaitu melalui variabel motivasi kerja. Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan, baik yang bersumber dari dalam diri (*intrinsic*) maupun dari luar diri (*extrinsic*), yang membangkitkan semangat dan antusiasme seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan pribadi sekaligus tujuan organisasi. (Hasibuan, 2020) memaknai motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menumbuhkan kegairahan kerja agar pegawai mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi guna mencapai kepuasan. Adapun (Robbins, 2019) memandang motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, serta ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu.

Urgensi peran mediasi motivasi kerja ini diperkuat oleh temuan (Surono, 2020), yang membuktikan bahwa motivasi kerja secara empiris memediasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang layak maupun penerapan disiplin kerja yang ketat tidak serta-merta menghasilkan kinerja tinggi apabila pegawai belum memiliki motivasi yang memadai untuk menerjemahkan kondisi tersebut menjadi capaian kerja nyata. Dengan kata lain, motivasi kerja berperan sebagai jembatan psikologis yang menentukan efektivitas kompensasi dan disiplin dalam mendongkrak kinerja.

Fenomena empiris di lapangan turut memperkuat urgensi kajian ini. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Jembrana, sebagai instansi yang mengemban tugas strategis dalam penegakan peraturan daerah dan ketertiban umum, menunjukkan sejumlah kesenjangan antara harapan organisasi dan kondisi riil di lapangan. Data kehadiran pegawai tahun 2025 memang menunjukkan rata-rata tingkat kehadiran sebesar 92 persen, namun fluktuasi cukup tajam terjadi pada bulan Februari dengan tingkat absensi mencapai 15 persen. Selain itu, pegawai berstatus P3K kerap merasakan ketidakpuasan atas sistem kompensasi yang dianggap belum sebanding dengan beban kerja dan risiko tugas lapangan, serta merasakan ketidakpastian karier akibat status kerja yang bersifat kontraktual kondisi yang berpotensi melemahkan motivasi kerja mereka. Ketimpangan pencapaian target kerja antarpegawai turut mengindikasikan bahwa penguatan

motivasi menjadi prasyarat penting agar kompensasi dan disiplin kerja benar-benar berdampak pada kinerja yang konsisten.

Bertolak dari uraian tersebut, penelitian ini bertujuan mengkaji secara mendalam bagaimana kompensasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi motivasi kerja, pada konteks Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana. Kajian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah keilmuan manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi kompensasi dan pembinaan disiplin yang berorientasi pada penguatan motivasi kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi diartikan sebagai timbal jasa finansial maupun non-finansial yang diterima pegawai atas kontribusinya kepada organisasi (Esthi & Marwah, 2020). (Hasibuan, 2020) menegaskan kompensasi mencakup seluruh pendapatan berupa uang maupun barang yang diterima sebagai imbalan jasa. (Sembiring, 2020) menempatkan kompensasi sebagai fungsi krusial MSDM sekaligus bentuk balas jasa kerja, sementara memandangnya sebagai motivasi utama seseorang bekerja. Menurut (Fadliana, 2025), indikator kompensasi meliputi *upah dan gaji*, insentif, tunjangan, serta fasilitas.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan organisasi guna mencapai tujuan bersama (Sembiring, 2020). Sebagai bentuk hormat dan kesediaan menerima sanksi atas pelanggaran, sedangkan menyebutnya proses penumbuhan kesadaran pekerja. (Surono, 2020) menekankan aspek ketepatan waktu dan kepatuhan prosedur, sementara memandang disiplin sebagai sarana komunikasi manajer untuk mengubah perilaku karyawan. Indikatornya sebagai frekuensi kehadiran, kewaspadaan, ketaatan standar dan peraturan kerja, serta etika kerja.

Motivasi Kerja

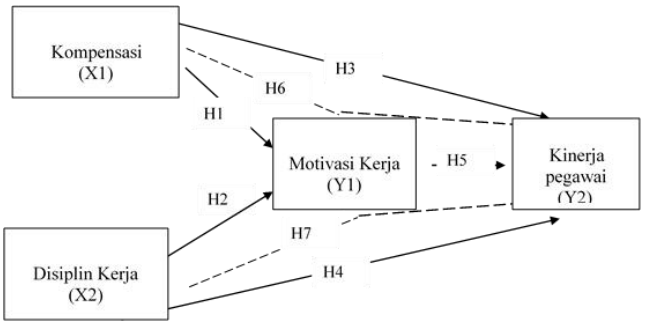
(Hasibuan, 2020) mendefinisikan motivasi sebagai daya penggerak yang menumbuhkan semangat kerja sama. Menekankan aspek inspirasi dan keikhlasan, (Andrew dalam Mangkunegara, 2017) memandangnya sebagai dorongan kebutuhan adaptif, sedangkan (Estiningsih, 2018) sepakat motivasi merupakan kekuatan internal-eksternal yang mengarahkan perilaku menuju tujuan. merumuskan indikatornya berupa kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, yang menurut dipengaruhi faktor internal dan eksternal.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diemban (Mangkunegara, 2022). (Sembiring, 2020), menegaskan kinerja sebagai tingkat kesuksesan pencapaian hasil dalam periode tertentu. Merumuskan indikatornya meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kompensasi dan disiplin kerja diposisikan sebagai anteseden kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, sejalan dengan teori dua faktor Herzberg (Andjarwati, 2015).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
H2: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
H3: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
H4: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
H5: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
H6: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja
H7: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif* dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan mengungkap hubungan pengaruh antara kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas, motivasi kerja (Y1) sebagai variabel mediasi, serta kinerja pegawai (Y2) sebagai variabel terikat. Pendekatan ini dipilih karena berorientasi pada pengukuran data numerik yang diuji secara statistik untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2022). Desain kausalitas digunakan guna menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel tersebut.

Penelitian dilaksanakan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana dengan populasi seluruh pegawai berstatus Perjanjian Kerja (P3K) sejumlah 134 orang. Ukuran sampel ditentukan melalui rumus *Slovin* dengan taraf kesalahan 5 persen (Yusuf Kibar, Kiki Farida Ferine, & M. Isa Indrawan, 2023), sehingga diperoleh 100 responden yang dipilih secara proporsional dari tujuh unit kerja. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala *Likert* lima poin, dilengkapi observasi dan dokumentasi sebagai data pendukung.

Variabel kompensasi diukur dengan indikator upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas disiplin kerja diukur melalui frekuensi kehadiran, kewaspadaan, ketaatan standar dan peraturan kerja, serta etika kerja motivasi kerja diukur melalui kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sedangkan kinerja pegawai diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kelayakan instrumen diuji melalui uji validitas (*Pearson Product Moment* > 0,30) dan reliabilitas (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* ≥ 0,70) (Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, multikolinearitas (nilai *VIF* < 10 dan *tolerance* > 0,10), serta heteroskedastisitas (Wirawan Adhie Pamungkas, Rita Yuni Mulyanti, 2022). Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, serta analisis jalur (*path analysis*) berbantuan *software* SPSS untuk menaksir

hubungan kausalitas antarvariabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori, melalui dua persamaan sub-struktural. Signifikansi pengaruh diuji dengan membandingkan nilai probabilitas terhadap taraf 0,05, sementara pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja diuji menggunakan *Sobel Test*, dengan kriteria nilai Z > 1,98 menunjukkan peran mediasi yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Jembrana

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana merupakan perangkat daerah yang mengemban peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenteraman, ketertiban umum, serta penegakan peraturan daerah. Instansi ini bertugas membantu kepala daerah mewujudkan kondisi masyarakat yang aman, tertib, dan kondusif, dengan mengedepankan pendekatan persuasif, preventif, dan edukatif selain fungsi penertiban. Secara struktural, organisasi ini didukung unsur pimpinan, staf administrasi, jabatan fungsional seperti Pranata Trantibum, serta pelaksana teknis yang berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan ketertiban umum. Melalui pelaksanaan patroli, pengawasan, penertiban nonyustisial, dan koordinasi lintas sektor secara berkesinambungan, instansi ini diharapkan mampu memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, lama kerja, usia, dan pendidikan guna memperoleh gambaran objektif profil pegawai P3K yang menjadi subjek penelitian. Responden didominasi pegawai laki-laki (90,0%), sejalan dengan tuntutan tugas lapangan yang membutuhkan kesiapan fisik. Berdasarkan masa kerja, kelompok terbesar (52,0%) memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun, mengindikasikan pemahaman yang matang terhadap budaya organisasi. Dari sisi usia, mayoritas responden berada di atas 35 tahun (56,0%), mencerminkan tingkat kedewasaan dan stabilitas kerja yang baik, sementara tingkat pendidikan masih didominasi jenjang SMA/SMK (80,0%). Secara keseluruhan, profil ini menunjukkan responden memiliki pengalaman dan kematangan kerja yang memadai untuk menilai variabel penelitian.

Deskripsi Tanggapan Responden

Penilaian jawaban responden dikategorikan menggunakan *interval range* sebesar 0,8, dengan kategori: 1,00–1,80 (sangat tidak baik), >1,80–2,60 (tidak baik), >2,60–3,40 (cukup baik), >3,40–4,20 (baik), dan >4,20–5,00 (sangat baik) (Sugiyono, 2019).

Tabel 1. Distribusi Tanggapan Variabel Kompensasi

Indikator	1	2	3	4	5	Mean
X1.1 Upah & Gaji	7,0	10,0	25,0	49,0	9,0	3,43
X1.2 Insentif	5,0	13,0	26,0	47,0	9,0	3,42
X1.3 Tunjangan	9,0	13,0	24,0	46,0	8,0	3,31
X1.4 Fasilitas	4,0	12,0	23,0	54,0	7,0	3,48

Kompensasi						**3,41**

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai rata-rata kompensasi sebesar 3,41 berada pada kategori baik, dengan fasilitas (3,48) sebagai indikator paling diapresiasi, sementara tunjangan (3,31) menjadi aspek yang paling rendah dan perlu ditingkatkan agar kepuasan pegawai semakin optimal.

Tabel 2. Distribusi Tanggapan Variabel Disiplin Kerja

Indikator	1	2	3	4	5	Mean
X2.1 Frekuensi kehadiran	-	-	4,0	56,0	40,0	4,36
X2.2 Tingkat kewaspadaan	-	-	2,0	55,0	43,0	4,41
X2.3 Ketaatan standar kerja	-	-	1,0	59,0	40,0	4,39
X2.4 Ketaatan peraturan kerja	-	-	-	55,0	45,0	4,45
X2.5 Etika kerja	-	-	1,0	51,0	48,0	4,47
Disiplin Kerja						**4,42**

Sumber: Data diolah, 2026

Rata-rata disiplin kerja sebesar 4,42 tergolong sangat baik, dengan etika kerja (4,47) menjadi indikator tertinggi, menunjukkan pegawai menjunjung tinggi kepatuhan, kewaspadaan, dan tata krama kerja secara konsisten.

Tabel 3. Distribusi Tanggapan Variabel Motivasi Kerja

Indikator	1	2	3	4	5	Mean
Y1.1 Kebutuhan fisik	2,0	2,0	9,0	72,0	15,0	3,96
Y1.2 Kebutuhan rasa aman	1,0	1,0	14,0	67,0	17,0	3,98
Y1.3 Kebutuhan sosial	2,0	1,0	11,0	55,0	31,0	4,12
Y1.4 Kebutuhan penghargaan	-	-	7,0	60,0	33,0	4,26
Y1.5 Kebutuhan perwujudan diri	1,0	-	4,0	59,0	36,0	4,29
Motivasi Kerja						**4,12**

Sumber: Data diolah, 2026

Rata-rata motivasi kerja sebesar 4,12 tergolong baik, dengan kebutuhan perwujudan diri sebagai indikator tertinggi, menandakan pegawai memiliki peluang mengembangkan potensi dan merasa dihargai atas kontribusinya.

Tabel 4. Distribusi Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai

Indikator		Responden (dalam %)					Rerata (mean)
		1	2	3	4	5	
Y2.1	Kualitas Kerja	1,0	-	3,0	63,0	33,0	4,27
Y2.2	Kuantitas	-	-	6,0	73,0	21,0	4,15
Y2.3	Ketepatan Waktu	-	-	6,0	72,0	22,0	4,16
Y2.4	Efektifitas	-	-	5,0	75,0	20,0	4,15
Y2.5	Kemandirian	-	4,0	16,0	65,0	15,0	3,91
Kinerja Pegawai							**4,13**

Sumber: Data diolah, 2026

Variabel kinerja pegawai memperoleh nilai rerata sebesar 4,13, yang berada pada kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai P3K Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana memiliki tingkat kinerja yang tinggi, baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, maupun kemandirian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan guna memastikan seluruh *item* mampu merepresentasikan konstruk secara tepat dan konsisten, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabelitas	
		Koefesien Regresi	Keterangan	Koefesien	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1 X1.2 X1.3 X1.4	0,796 0,920 0,918 0,844	Valid Valid Valid Valid	0,892	*Reliable*
Disiplin kerja (X2)	X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5	0,854 0,894 0,877 0,885 0,914	Valid Valid Valid Valid Valid	0,939	*Reliable*
Motivasi (Y1)	Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5	0,712 0,780 0,834 0,720 0,726	Valid Valid Valid Valid Valid	0,810	*Reliable*
Kinerja Pegawai (Y2)	Y2.1 Y2.2 Y2.3 Y2.4 Y2.5	0,764 0,874 0,884 0,814 0,601	Valid Valid Valid Valid Valid	0,825	*Reliable*

Sumber: Data diolah, 2026

Seluruh koefisien korelasi berada di atas nilai r kritis dan seluruh nilai *Cronbach's Alpha* melampaui 0,70, sehingga instrumen dinyatakan valid dan andal untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Uji Normalitas *(One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)*

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,59834584
Test Statistic		0,140
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai signifikansi 0,200 > 0,05 menunjukkan residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dilanjutkan.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
X1	0,724	1,382
X2	0,799	1,251
Y1	0,615	1,626

Sumber: Data diolah, 2026

Seluruh nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, menandakan tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0,434	1,210		-0,359	0,720
X1	-0,076	0,038	-0,224	-2,017	0,097
X2	0,146	0,054	0,288	2,718	0,068
Y1	-0,034	0,056	-0,072	-0,598	0,551

Sumber: Data diolah, 2026

Seluruh nilai signifikansi > 0,05 mengindikasikan model bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Kesesuaian Model

Koefisien determinasi diperoleh $R_1^2 = 0,385$ dan $R_2^2 = 0,451$, sehingga *R square* total (Rm^2) = 1 – (1–0,385)(1–0,451) = 0,662, artinya 66,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi, sedangkan 33,8% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 9. Hasil Uji Efek Langsung dan Tidak Langsung

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1	Kompensasi (X1) → Motivasi Kerja (Y1)	0,484	-	0,484	0,000	H1 diterima
2	Disiplin kerja (X2) → Motivasi Kerja (Y1)	0,393	-	0,393	0,000	H2 diterima
3	Kompensasi (X1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,201	-	0,201	0,026	H3 diterima
4	Disiplin kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,333	-	0,333	0,000	H4 diterima
5	Motivasi kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,368	-	0,368	0,000	H5 diterima
6	Kompensasi (X1) → Motivasi kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	-	0,178 (0,484×0,368)	0,178	-	H6 diterima
7	Disiplin kerja (X2) → Motivasi kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	-	0,145 (0,393×0,368)	0,145	-	H7 diterima

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai *error term* diperoleh e1 = 0,784 dan e2 = 0,741, yang menggambarkan besaran varians tidak terjelaskan oleh model pada masing-masing substruktur.

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis membuktikan seluruh hipotesis diterima. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (0,484; Sig 0,000; H1), demikian pula disiplin kerja (0,393; Sig 0,000; H2), mengindikasikan bahwa balas jasa yang layak dan kepatuhan terhadap aturan sama-sama mampu membangkitkan dorongan psikologis pegawai. Kompensasi (0,201; Sig 0,026; H3) dan disiplin kerja (0,333; Sig 0,000; H4) juga terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi kerja (0,368; Sig 0,000; H5) menjadi pendorong internal yang meningkatkan pencapaian kinerja secara keseluruhan. Pengujian *Sobel Test* menunjukkan nilai Z = 3,23 (>1,98) pada jalur kompensasi–motivasi–kinerja, membuktikan motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (H6 diterima). Demikian pula, nilai Z = 3,01 (>1,98) pada jalur disiplin kerja–motivasi–kinerja mengonfirmasi peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (H7 diterima).

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana

Hasil analisis membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dengan koefisien 0,484 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menandakan bahwa perbaikan kompensasi, baik berupa upah, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, akan mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai P3K Satpol PP Kabupaten Jembrana. Kompensasi yang adil berfungsi sebagai stimulus psikologis yang menumbuhkan semangat dan loyalitas kerja. Meski indikator fasilitas dinilai paling memuaskan, aspek tunjangan masih relatif rendah sehingga perlu perhatian manajemen. Hasil ini konsisten dengan temuan (Estiningsih, 2018), yang menegaskan kompensasi mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai secara signifikan, sehingga organisasi disarankan mempertahankan kebijakan kompensasi secara proporsional.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, ditunjukkan oleh koefisien 0,393 dan signifikansi 0,000. Semakin tinggi kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, kewaspadaan, serta etika kerja, semakin besar pula motivasi kerja yang tumbuh. Disiplin mencerminkan kesadaran dan komitmen pegawai P3K Satpol PP Kabupaten Jembrana terhadap nilai organisasi, sekaligus menjadi sarana pembentukan sikap mental positif yang mendorong kerja atas dasar kesadaran, bukan tekanan eksternal. Deskripsi tanggapan responden menunjukkan disiplin kerja berada pada kategori sangat baik. Temuan ini sejalan dengan (Sinta, 2025), yang membuktikan penerapan disiplin konsisten mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana

Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,201 dan signifikansi 0,026. Pemberian kompensasi yang sesuai beban kerja dan

tanggung jawab mampu mendorong pegawai P3K Satpol PP Kabupaten Jembrana bekerja lebih optimal karena merasa dihargai organisasi. Meski pengaruhnya relatif kecil dibanding variabel lain, kompensasi tetap menjadi faktor dasar penguat kinerja, mengingat peningkatan kinerja juga dipengaruhi motivasi dan disiplin kerja. Secara teoritis, sistem kompensasi yang tepat menciptakan hubungan timbal balik antara organisasi dan pegawai. Temuan ini konsisten dengan (Aprisonia, Zefriyenni, & Veri, 2025), yang membuktikan kompensasi berbasis kinerja mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan koefisien 0,333 dan signifikansi 0,000. Sebagai organisasi sektor publik, disiplin kerja Satpol PP Kabupaten Jembrana berkaitan langsung dengan ketertiban, konsistensi pelaksanaan tugas, dan kualitas pelayanan masyarakat. Pegawai yang disiplin cenderung bekerja konsisten, mematuhi prosedur, serta memanfaatkan waktu secara efektif, sehingga menghasilkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja yang optimal. Disiplin bukan sekadar alat pengendalian perilaku, melainkan pendorong produktivitas dan tanggung jawab pegawai. Temuan ini sejalan dengan (Aprisonia et al., 2025), yang membuktikan kedisiplinan waktu dan kepatuhan aturan meningkatkan efisiensi serta kualitas pelayanan kepada masyarakat secara nyata.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,368 dan signifikansi 0,000. Pegawai P3K Satpol PP Kabupaten Jembrana yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan semangat, komitmen, serta keinginan mencapai hasil kerja optimal. Motivasi kerja diukur melalui pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri, yang ketika terpenuhi mendorong pegawai bekerja lebih proaktif dan bertanggung jawab. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan (Andjarwati, 2023), yang membuktikan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai secara berkelanjutan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana

Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,178 hasil perkalian koefisien kompensasi-motivasi (0,484) dan motivasi-kinerja (0,368). Uji Sobel Test menghasilkan nilai Z sebesar 3,23, melampaui nilai kritis 1,98 pada signifikansi 5%, sehingga motivasi kerja dinyatakan signifikan sebagai variabel mediasi. Kompensasi yang adil dipersepsikan sebagai pengakuan organisasi, membangkitkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai P3K Satpol PP Kabupaten Jembrana untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan berorientasi hasil. Temuan ini sejalan dengan serta (Hendrayani, 2020), yang membuktikan motivasi kerja memediasi signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sektor publik secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana

Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,145 hasil perkalian koefisien disiplin-motivasi (0,393) dan motivasi-kinerja (0,368). Uji Sobel Test menghasilkan nilai Z sebesar 3,01, melampaui nilai kritis 1,98 pada signifikansi 5%, sehingga motivasi kerja dinyatakan signifikan sebagai variabel mediasi. Disiplin kerja yang konsisten menciptakan lingkungan tertib dan terarah bagi pegawai P3K Satpol PP Kabupaten Jembrana, sehingga menumbuhkan kesadaran kerja dan dorongan memberikan kontribusi terbaik. Temuan ini sejalan dengan (Laksana, 2019), yang membuktikan motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan secara sangat signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berperan penting dalam membentuk motivasi kerja serta kinerja pegawai P3K Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana, baik secara langsung maupun melalui mediasi motivasi kerja. Secara teoritis, temuan ini memperkuat pandangan Hasibuan (2020) bahwa kompensasi dan disiplin merupakan determinan utama motivasi, sekaligus menegaskan teori dua faktor Herzberg (Andjarwati, 2015) yang memosisikan kompensasi sebagai faktor higienis dan disiplin sebagai faktor motivator. Peran mediasi motivasi kerja yang signifikan pada jalur kompensasi maupun disiplin kerja terhadap kinerja, dengan nilai *Sobel Test* masing-masing 3,23 dan 3,01, mengonfirmasi bahwa pemberian *reward* dan penegakan aturan organisasi tidak serta-merta menghasilkan kinerja optimal tanpa terlebih dahulu menumbuhkan dorongan psikologis internal pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jembrana disarankan untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan sistem kompensasi, khususnya pada aspek tunjangan yang masih dinilai kurang optimal, serta memperkuat budaya disiplin melalui keteladanan pimpinan dan pembinaan berkelanjutan agar motivasi kerja pegawai tetap terjaga. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau iklim organisasi, serta memperluas populasi penelitian pada instansi pemerintahan lain guna menguji konsistensi model dan generalisasi hasil temuan secara lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Andjarwati, T. (2023). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, *1*(1), 167–168. https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4

Andrew dalam Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.

Aprisonia, S., Zefriyenni, & Veri, J. (2025). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Hubungan Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kinerja Di Puskesmas Selayo Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Journal Publicuho*, *8*(1), 493–507. https://doi.org/10.35817/publicuho.v8i1.688

Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*.

Estiningsih. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. *17*(2), 47–58.

Fadliana, M. (2025). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KERINCI*. *8*(2), 719–730.

Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. *PT. Bumi Aksara, Jakarta*.

Hendrayani. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru*.

Laksana, M. F. (2019). *Praktis Memahami Manajemen Pemasaran*. *3*(September), 129.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi ke-14). In *PT Remaja Rosdakarya*.

Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*.

Robbins, S. P. (2019). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas. *Jakarta: Salemba Empat.*

Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *13*(1), 10–23.

Sinta. (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rantetayo*. (April 2025), 118–132.

Sugiyono. (2022). Statistik Untuk Penelitian. *Bandung: Alfabeta Press*.

Surono, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di CV Sawangan Farm Dairy Depok-Jawa Barat). *JURNAL LENTERA AKUNTANSI*, *5*(2), 57–73.

Wirawan Adhie Pamungkas, Rita Yuni Mulyanti, dan T. P. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, *12*, 211–231.

Yusuf Kibar, Kiki Farida Ferine, & M. Isa Indrawan. (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, Economic and Accounting*, *1*(2), 668–682. https://doi.org/10.61306/ijmea.v1i2.61