

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus Guru dan Karyawan Di SMP Negeri 1 Sragen)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

LUTFIA DARASHA QOIRUNNYSHA

B100170119

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus Guru dan Karyawan Di SMP Negeri 1 Sragen)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

LUTFIA DARASHA QOIRUNNYSHA
B100170119

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



(Nur Achmad, S.E., M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus Guru dan Karyawan Di SMP Negeri 1 Sragen)**

OLEH

LUTFIA DARASHA QOIRUNNYSHA

B100170119

**Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 14 Juni 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Dewan Penguji:**

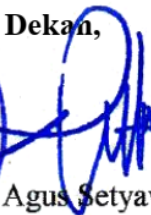
Dewan Penguji:

1. Kussudyarsana, S.E., M.Si., Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)
2. M. Sholahudin, S.E., M.Si., Ph.D
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Nur Achmad, S.E., M.Si.
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()



Dekan,


Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Juni 2021

Penulis



LUTFIA DARASHA QOIRUNNYSHA

B100170119

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus Guru dan Karyawan Di SMP Negeri 1 Sragen)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan pada Guru dan karyawan SMP Negeri 1 Sragen dengan menggunakan jumlah sampel yang terambil sebanyak 56 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling* atau sample jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS yang perhitungannya dibantu dengan program *SmartPLS 3.2.9*. Analisis evaluasi model Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja. Kemudian disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Kemudian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis data juga menunjukkan kepuasan kerja memediasisecara positif dan signifikan antara pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja. Sedangkan kepuasan kerja memediasi secara negative dan tidak signifikan antara disiplin dengan kinerja.

Kata kunci: kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation, leadership and work discipline on performance through job satisfaction. This research was conducted on the Educators of SMP Negeri 1 Sragen by using the number of samples taken as many as 56 respondents. The sampling technique is non-probability sampling or saturated sample. The data analysis technique used is SEM-PLS whose calculations are assisted by the *SmartPLS 3.2.9* program. The evaluation analysis of the Partial Least Square (PLS) model was carried out by evaluating the outer model and evaluating the inner model. The results of data analysis show that compensation and leadership have a significant effect on job satisfaction. Then work discipline has no significant effect on job satisfaction, while compensation and leadership have no significant effect on performance. Then work discipline has a significant effect on performance. The results of data analysis also show that job satisfaction mediates positively and significantly between the effect of compensation and leadership on performance. While job satisfaction mediates negatively and not significantly between discipline and performance.

Keywords: compensation, leadership, work discipline, job satisfaction, performance.

1. PENDAHULUAN

Pembelajaran ialah Suatu Proses berkesinambungan Yang Wajib Terus Berjalan bersamaan dengan Umur Manusia. Pembelajaran yang bermutu serta bermutu pastinya hendak menciptakan sumber energi manusia yang bisa memaksimalkan kemampuan sumber energi yang lain yang terdapat di negaranya. Buat menghasilkan sumber energi manusia yang bermutu guru terletak pada baris terdepan, sebab guru langsung berhadapan dengan partisipan didik dalam penyampaian proses pendidikan. Dalam realitasnya, keberhasilan sesuatu organisasi ditetapkan oleh kepemimpinan yang dibesarkan pada organisasi itu serta motivasi yang diberikan kepada anggota ataupun bawahannya buat menggapai tujuan tersebut. Perihal ini diakibatkan sebab setiap pemimpin bisa membagikan pengaruh terhadap bawahannya (Prasetyo dkk. 2020).

Pada sekolah yang berkualitas guru dan karyawannya bekerja dengan ulet dan tekun, berdisiplin, bersemangat dalam menjalankan tugasnya sebagai guru dan karyawan karena mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Oleh karena itu menanamkan sikap disiplin merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja seorang guru. Disiplin dalam sikap seorang guru penting sekali diterapkan karena disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan, tanpa adanya kedisiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Guru sebagai pemimpin akan tampak nyata dalam proses belajar mengajar. Agar perilaku guru ini berpengaruh baik terhadap proses belajar siswa-siswanya maka guru dituntut untuk memahami dan menghayati gaya-gaya atau teori teori dasar kepemimpinan karena dengan hal demikian melalui cara, metode, gaya dalam memimpin tipe kepribadiannya akan Nampak.

SMP Negeri 1 Sragen merupakan instansi pendidikan yang melayani masyarakat dalam mewujudkan layanan pendidikan terhadap masyarakat Kabupaten Sragen. Pengamatan awal dalam kondisi kepuasan kerja di SMP N 1 Sragen diindikasikan bahwa tenaga pendidik masih berada dalam kepuasan kerja yang kurang mendukung dan kurang baik. Masih ada keluhan dari tenaga pendidik mengenai kebijakan kinerja, lingkungan yang kurang nyaman dimana pencahayaan kurang memadai, ruangan tidak rapi disertai banyak dokumen menumpuk, sirkulasi udara kurang memadai dan ruangan terlihat lembab. Selain itu, disiplin kerja di

SMP N 1 Sragen belum mencapai target keinginan pemimpin karena masih ditemukan tenaga pendidik yang tidak mampu bekerja secara professional seperti cara berpakaian tidak rapi atau tidak sesuai jadwal, datang terlambat, dan tidak ikut briefing ataupun rapat harian. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak terhadap kinerja tenaga pendidik yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Sehingga SMP Negeri 1 Sragen untuk menanggulangi masalah tersebut saat ini sedang merencanakan program peningkatan disiplin kerja terhadap tenaga pendidik yang mana salah satu faktor disiplin kerja dinilai dari tingkat kinerja tenaga pendidik sehingga kinerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk diteliti.

Kasus lain yang dialami guru di Sekolah berkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasa kurang untuk para guru saat ini ini. Kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya baik bahagia ataupun tidak bahagia selaku hasil interaksi pegawai dengan area pekerjaannya, ataupun perilaku mental yang ialah hasil evaluasi pegawai terhadap pekerjaannya. Tiap orang mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda- beda cocok dengan sistem nilai- nilai yang berlaku pada dirinya. Terus menjadi banyak aspek- aspek dalam pekerjaan yang cocok dengan kemauan orang tersebut, hingga terus menjadi besar tingkatan kepuasan yang dirasakannya, kebalikannya terus menjadi sedikit aspek- aspek dalam pekerjaan yang cocok dengan kemauan orang, hingga terus menjadi rendah tingkatan kepuasan yang dirasakannya (Alwan dan Djastuti 2018).

Salah satu aspek yang pengaruhi kepuasan kerja berbentuk kompensasi, kompensasi ialah seluruh wujud imbalan ataupun balas jasa yang diberikan oleh industri serta diterima oleh para pegawai atas kerja yang sudah dicoba (Permana, 2018). Berbagai wujud kompensasi yang diberikan oleh organisasi bisa berbentuk asuransi kesehatan, pendapatan, tunjangan jabatan, serta tunjangan kinerja ataupun wujud penghargaan yang lain cocok dengan tujuan organisasi. Apabila organisasi mau menciptakan kinerja pegawai yang bermutu, hingga organisasi wajib mempraktikkan kompensasi yang seseuaidengan hasil yang diberikan, sehingga hendak memastikan keberhasilan suatu organisasi.

Dengan terdapatnya kompensasi yang mencukupi, hingga seseorang karyawan hendak termotivasi dalam penerapan pekerjaan yang dibebankan

kepadanya serta berupaya menanggulangi kasus yang terjal. Dalam industri swasta kompensasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. sistem kompensasi yang baik merupakan yang sanggup menjamin kepuasan para karyawan, sehingga organisasi hendak mendapatkan, memelihara dan mempekerjakan beberapa karyawan yang dengan bermacam perilaku serta sikap positif bekerja dengan produktif untuk kepentingan organisasi (Alwan serta Djastuti, 2018).

2. METODE

Penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden yang telah mengisi kuesioner yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Sragen. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu Guru dan Karyawan Di SMP Negeri 1 Sragen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling atau *sample jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data yang diperoleh dari penelitian ini diolah menggunakan program aplikasi Smart PLS. Menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan path diagram yang memungkinkan untuk memasukkan semua *observed variable* sesuai dengan model teori yang dibangunnya. Dibantu program aplikasi software *SmartPLS 3.2.9*. Analisa Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistika *multivariat* yang melakukan perbandingan antara variabel *dependent* berganda dan variabel *independent* berganda. Menurut Sauddin dan Ramadhani (2018) PLS merupakan metode alternatif SEM yang asumsi-asumsinya tidak seketat yang ada pada SEM berbasis kovarian. Evaluasi model Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*.

Outer model merupakan pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Evaluasi model ini dilakukan menggunakan uji validitas (*convergent validity* dan *discriminant validity*), uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*) dan uji multikolinieritas (Hariningsih & Munarsih, 2014). *Inner model*

merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Evaluasi model ini dilakukan menggunakan *Coefficient Determination* (R^2), Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*), *Normed Fit Index* (NFI) dan Uji Hipotesis (Uji T, *Direct Effect* dan *Indirect Effect*) (Sauddin dan Ramadhani, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1. *Average Variant Extracted (AVE)*

Construct Reliability and Validity	Average Variance Extracted (AVE)	keterangan
Kompensasi (X1)	0.756	<i>Valid</i>
Kepemimpinan (X2)	0.679	<i>Valid</i>
Disiplin Kerja (X3)	0.632	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.635	<i>Valid</i>
Kinerja (Y)	0.605	<i>Valid</i>

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0.5 Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan baik atau *valid* secara *discriminant validity*.

Tabel 2. *Outer loadings*

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Kompensasi (X1)	X _{1.1}	0.835	<i>Valid</i>
	X _{1.3}	0.893	<i>Valid</i>
	X _{1.4}	0.880	<i>Valid</i>
Kepemimpinan (X2)	X _{2.2}	0.911	<i>Valid</i>
	X _{2.3}	0.785	<i>Valid</i>
	X _{2.4}	0.782	<i>Valid</i>
	X _{2.5}	0.813	<i>Valid</i>
Disiplin Kerja (X3)	X _{3.2}	0.720	<i>Valid</i>
	X _{3.3}	0.907	<i>Valid</i>
	X _{3.4}	0.880	<i>Valid</i>
	X _{3.5}	0.716	<i>Valid</i>
	X _{3.6}	0.729	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja (Z)	Z _{1.1}	0.836	<i>Valid</i>
	Z _{1.2}	0.817	<i>Valid</i>
	Z _{1.3}	0.743	<i>Valid</i>
	Z _{1.4}	0.816	<i>Valid</i>
	Z _{1.5}	0.831	<i>Valid</i>
	Z _{1.6}	0.770	<i>Valid</i>
	Z _{1.7}	0.759	<i>Valid</i>

Kinerja (Y)	Y _{1.2}	0.768	Valid
	Y _{1.3}	0.763	Valid
	Y _{1.5}	0.834	Valid
	Y _{1.6}	0.744	Valid

Berdasarkan tabel di atas, setiap indikator menunjukkan nilai *outer loading* > 0.7 dan tidak menunjukkan adanya indikator dengan nilai *outer loading* < 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator penelitian ini dapat dikatakan baik atau *valid* secara *convergent validity*.

Tabel 3. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Construct Reliability And Validity	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	keterangan
Kompensasi (X1)	0.839	0.903	Reliability
Kepemimpinan (X2)	0.841	0.894	Reliability
Disiplin Kerja (X3)	0.857	0.895	Reliability
Kepuasan Kerja (Z)	0.904	0.924	Reliability
Kinerja (Y)	0.783	0.859	Reliability

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* > 0,7 Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan *reliable*.

Tabel 4. *Collinearity Statistics* (VIF)

Inner VIF Values	VIF	Keterangan
Kompensasi → Kepuasan Kerja	2.0467	Non Multicollinearity
Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	1.9601	Non Multicollinearity
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	1.6939	Non Multicollinearity
Kompensasi → Kinerja	2.7668	Non Multicollinearity
Kepemimpinan → Kinerja	2.5674	Non Multicollinearity
Disiplin Kerja → Kinerja	1.6994	Non Multicollinearity
Kepuasan kerja → Kinerja	3.0715	Non Multicollinearity

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari *Collinearity Statistics* (VIF) menunjukkan setiap nilai VIF (*Variannce Inflation Factor*) < 5 Hal ini menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas atau *non multicollinearity*.

Tabel 5. *R Square* (R²)

R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.594
Kepuasan Kerja (Z)	0.674

Berdasarkan tabel di atas Dimana semakin tinggi nilai semakin tinggi nilai akurasi prediksi model yang diperoleh dengan kriteria 0,75 tinggi, 0,5 sedang dan 0,25 rendah.

$$\begin{aligned}
 Q \text{ Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.411) \times (1 - 0.316)] \\
 &= 1 - (0.411 \times 0.316) \\
 &= 1 - 0.129876 \\
 &= 0.870124
 \end{aligned}
 \tag{1}$$

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai *Q Square* sebesar 0.870124 atau 87% yang memenuhi besaran rentang *Q Square* yaitu dengan rentang $0 < Q^2 < 1$. Artinya tingkat keberagaman model yang ditunjukkan variabel independen dalam menjelaskan variable dependennya sebesar 87% dan sisanya sebesar 13% masih dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan bahwa model penelitian ini dinyatakan memiliki *predictive relevance*.

Tabel 6. *Normed Fit Model (NFI)*

Model Fit	Saturated Model	Estimated Model	Keterangan
NFI	0.598	0.598	Accepted

Berdasarkan tabel di atas, nilai NFI menghasilkan nilai antara 0 dan 1 dan nilai NFI > 0.1 dengan nilai pada *saturated model* dan *estimated model* yang sama sebesar 0.598. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki nilai yang baik atau diterima (*accepted*).

Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh langsung (*Path Coefficient*)

Path Coefficients Sample	Original	T Statistics	P Values
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.484	4.030	0.000
Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0.445	3.580	0.000
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	-0.042	0.337	0.736
Kompensasi → Kinerja	-0.062	0.388	0.735
Kepemimpinan → Kinerja	-0.018	0.130	0.896
Disiplin Kerja → Kinerja	0.528	3.068	0.002
Kepuasan kerja → Kinerja	0.435	2.962	0.003

Tabel 8. *Indirect Effects*

<i>Specific Indirect Effects</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi →Kepuasan Kerja→Kinerja	0.211	2.199	0.028
Kepemimpinan →Kepuasan Kerja→Kinerja	0.193	2.310	0.021
Disiplin Kerja→Kepuasan Kerja →Kinerja	-0.018	0.292	0.770

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada guru dan karyawan SMP Negeri 1 Sragen. Hal ini menggambarkan kompensasi yang diberikan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai *t statistics* 4.030 atau > 1.998 (*t-table*) dan dibuktikan nilai *original sample* sebesar 0.484 dan *P Values* $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwasanya gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan hidup dan kebutuhan anggota keluarga dan karyawan juga telah mendapat jaminan keamanan dari perusahaan sehingga kepuasan kerja yang dirasakan tidak berpengaruh lagi dengan kompensasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan dkk (2017) dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan memiliki arti semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Maka penelitian dapat menjawab rumusan masalah terkait apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada guru dan karyawan SMP Negeri 1 Sragen. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai *t statistics* 3.580 atau > 1.998 (*t-table*) dan dibuktikan nilai *original sample* sebesar 0.445 dan *P Values* $0.000 < 0.05$. Seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula.

Dan dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Didukung juga khususnya teori Higiene yang menyatakan jika faktor ekstrinsik seperti pimpinan perusahaan, pengawasan dapat dipenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Tidak signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pegawai pada guru dan karyawan SMP Negeri 1 Sragen. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan dibuktikan nilai t statistics 0.337 atau < 1.998 (t -table) dan dibuktikan nilai *original sample* sebesar -0.042 dan P Values $0.736 > 0.05$. Disiplin merupakan hal yang penting untuk mengembangkan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar selalu konsisten dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin yang baik merupakan representasi dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Remunerasi (2020) Disiplin kerja (X_2) dengan nilai koefisien sebesar -0,306 dengan nilai t hitung sebesar -0,728 dan signifikansi 0,472 dimana nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X_2) secara statistic berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh Tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada guru dan karyawan

SMP Negeri 1 Sragen. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan dibuktikan nilai *t statistics* 0.338 atau < 1.988 (*t-table*) dan dibuktikan nilai *original sample* sebesar -0.062 dan *P Values* $0.736 > 0.05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh Negatif Tidak Signifikan terhadap kinerja Pegawai. Penelitian Ini didukung dengan penelitian yang Temuan di lapangan menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian (Zainuri, MM 2018) yang menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh Tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada guru dan karyawan SMP Negeri 1 Sragen. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan dibuktikan nilai *t statistics* 0.130 atau < 1.988 (*t-table*) dan dibuktikan nilai *original sample* sebesar - 0.018 dan *P Values* $0.896 > 0.05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh Negatif Tidak Signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo et al. (2020) yang menunjukkan nilai CR -0,557 dan nilai probabilitas 0,515. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis tidak dapat diterima karena memiliki nilai $CR < 1,96$ dan nilai probabilitas $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara negative (berlawanan arah) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada guru dan karyawan SMP Negeri 1 Sragen. Berdasarkan hasil analisis SEM – PLS terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara berarti terhadap kinerja pegawai dan hasil ini dapat mewakili populasi yang ada karena hasil menunjukkan signifikan. Sesuai dengan

hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai *t statistics* 3.068 atau > 1.988 (*t-table*) dan dibuktikan nilai *original sample* sebesar 0.528 dan *P Values* $0.002 < 0.05$. Semakin baik Disiplin kerja maka akan semakin baik Kinerja Pegawainya Sudah Teruji kebenarannya. jika terdapat peningkatan disiplin kerja karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya maka peningkatan ini akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka dampak ini juga akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Permana 2018) yang menunjukkan adanya berpengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan Kepuasan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) keduanya yang dinyatakan sama sama positif signifikan dibuktikan dengan hasil analisis menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.211 dengan *P Values* $0.028 < 0.05$ yang dinyatakan positif signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurniawan 2020) Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Hasil menunjukkan Kepuasan memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) keduanya yang dinyatakan sama sama positif signifikan dibuktikan dengan hasil menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.193 dengan *P Values* $0.021 < 0.05$ yang dinyatakan positif signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunapatra 2017) Koefisien *direct effect* konstruk kepuasan kerja mampu memediasi secara sempurna sebesar 0,341 signifikan antara konstruk kepemimpinan dan kinerja artinya kepuasan kerja mampu memediasi sempurna konstruk kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil menunjukkan Kepuasan tidak memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh tidak langsung (*indirect*

effects) keduanya yang dinyatakan sama sama Negatif tidak signifikan dibuktikan dengan Hasil menunjukkan nilai *original sample* sebesar -0.062 dan P Value 0.735 > 0.05 yang dinyatakan negative tidak signifikan. Berbeda Hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indra 2019) Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,261 lebih besar dari hubungan disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,226. Dari hasil pengolahan data (*path coefficients*) didapatkan nilai t-hitung sebesar 3,931 (lebih besar dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai *P Values* 0,000 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian keberhasilan variabel kepuasan kerja memediasi dapat diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Sragen. Jadi H1 diterima. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Sragen. Jadi H2 diterima. Variabel disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Sragen. Jadi H3 ditolak. Variabel kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Sragen. Jadi H4 Ditolak. Variabel kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Sragen. Jadi H5 Ditolak. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Sragen. Jadi H6 Diterima. Variable kepuasan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Sragen. Jadi H7 Diterima. Variabel kepuasan memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Sragen. Jadi H8 Diterima. Variabel kepuasan tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Sragen. Jadi H9 ditolak.

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain: Dalam penelitian ini responden yang di ambil terbatas dengan 56 responden pada guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Sragen. Penelitian ini hanya berfokus pada obyek pengamatan pada variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja dan kepuasan kerja guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Sragen. Metode pengumpulan data hanya melalui penyebaran angket atau kuesioner sehingga data yang di peroleh lebih bersifat subjektif.

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu: Diharapkan penelitian berikutnya menggunakan skala responden lebih banyak dalam memperoleh data penelitian, agar data yang dikumpulkan bisa akurat, nyata dan maksimal. Penelitian ini memiliki variabel yang diteliti hanya Kompensasi, Kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja sehingga disarankan untuk melakukan penelitian dengan menambahkan atau menggunakan variabel lain seperti lingkungan kerja, ketepatan waktu, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Dedy. n.d. (2021). “Soetomo Businnes Review Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis , motivasi dan budaya organisasi pada kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di koperasi mahasiswa perguruan tinggi di surabaya” 2 (7): 87–105.
- Anton Hiondardjo, dan Ririn Adi Utami. (2019). “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Malia (Terakreditasi)* 11 (1): 151–68. <https://doi.org/10.35891/ml.v11i1.1795>.
- Deni, Rama, Stie H Agus, dan Salim Bukittinggi. (2020). “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rama Deni , Heliyani JIABI – Vol. 4 No. 2. Tahun 2020” 4 (2).
- Firman Hakim, Ahmad. (2018). “Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Banjarmasin Post Group).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 62 (2): 131–40.
- Garaika, Garaika. (2020). “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja.” *Jurnal Ilmiah*

Manajemen dan Bisnis 21 (1): 28–41.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>.

Ginting, Yasti Valen, Steven Yap, Cathryn Yinarta, Fakultas Ekonomi, dan Universitas Methodist. (2020). “Jurnal manajemen” 6.

Gunapatra, Anak Agung Gede Agung. (2017). “Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pengawas intern pemerintah (APIP) pada Inspektorat Provinsi Bali.” *Jurnal ekonomi & bisnis* 4 (1): 58–71.
<https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.155.58-71>.

Handoko, Dicky Surya, dan Muis Fauzi Rambe. (2018a). “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>.

Indra, Alwi Arfian dan Suhendra. (2019). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bappeda Provinsi Banten).” *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtasaya (JRBMT)* 3: 22.

Isvandari, Any, dan Bagus Al Idris. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang.” *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 12 (1): 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>.

Kurniawan, Kurniawan. (2020). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020).” *Niagawan* 9 (2): 114. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19037>.

Mira Novita Sari, Marjam Desma Rahadhini, Sunarso. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kapabilitas Individu terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta)” 18 (April): 160–74.

Pertiwi, Indah, dan A.A.N Oka Suryadinata Gorda. (2019). “Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai.” *Jurnal Manajemen Bisnis* 16 (3): 135. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i3.2237>.

Prasetyo, Endiet Jaloe, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim, (2020). “Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Analysis of Leadership Style, Organisational Commitment, Organisational Culture, and Work Environment To Employee Satisfaction.” *Dimensi* 9 (2): 186–201.

Prawira, Indra. (2020). “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (1): 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>.

