

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SITUBONDO

Abdul Mannan
am0183594@gmail.com
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Ediyanto
ediyanto@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Lusiana Tulhusnah
lusiana_tulhusnah@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of work motivation and discipline on ASN performance with compensation as a moderating variable at the Situbondo Regency Personnel and Human Resources Development Agency. By using the Partial Least Square (PLS) Structural equation model.

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that Motivation has a significant positive influence on Performance, work discipline has a significant positive influence on Performance. Compensation does not moderate the influence of Motivation on Performance. Compensation does not moderate the influence of Work Discipline on Performance.,

Keywords : *Motivation, Work discipline, Compensation, Performance*

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu fokus utama dalam MSDM adalah meningkatkan kinerja individu dan tim melalui berbagai pendekatan, termasuk pengelolaan motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi. Kinerja yang optimal sangat bergantung pada faktor-faktor tersebut, yang saling berinteraksi dalam menentukan efektivitas kerja.

Motivasi kerja adalah elemen penting yang mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang

pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Di sisi lain, disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan regulasi yang ada dalam organisasi. Disiplin yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien.

Namun, meskipun motivasi dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja, efektivitas keduanya seringkali dipengaruhi oleh faktor eksternal, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, dan penghargaan, dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi kerja. Pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang adil cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan

kinerja mereka. Selain itu, kompensasi yang tepat juga dapat memperkuat disiplin kerja, karena adanya ikatan antara imbalan yang diterima dan pencapaian kinerja.

kompensasi berperan sebagai variabel moderating yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja. Dalam situasi di mana kompensasi dirasa adil dan memadai, hubungan antara motivasi dan kinerja, serta disiplin dan kinerja, dapat meningkat secara signifikan. Sebaliknya, jika kompensasi dianggap tidak memadai, motivasi dan disiplin kerja mungkin tidak memberikan dampak yang diharapkan terhadap kinerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek vital dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM tidak hanya berfungsi sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta pengelolaan hubungan kerja, menjadi aspek krusial dalam membangun SDM yang kompeten dan profesional. Menurut kasmir (2017:6) “Manajemen sumber daya manusia proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan

industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan *stakeholder*”.

Motivasi

Menurut Mulyadi (2016:115) “Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu”. Mushudi. M (2022) Motivasi merupakan potensi yang dapat dikembangkan untuk mendorong kinerja pegawai agar bekerja sesuai prosedur didalam organisasi atau perusahaan”. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan mereka. Motivasi berperan sebagai faktor yang menggerakkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan standar yang ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan. Ini mencakup dorongan untuk memuaskan berbagai kebutuhan, baik itu kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial. Secara keseluruhan, motivasi menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai di dalam suatu organisasi.

Menurut abraham maslow dalam anwar prabu mangkunegara (2017:101) indikator-indikator Kinerja sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Disiplin kerja

Menurut Mulyadi (2016:52) “Disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin”. Sinambela (2016:335) juga mengatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan pegawai untuk mematuhi peraturan instansi maupun organisasi serta norma sosial yang berlaku”. dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu proses yang konstruktif yang bertujuan untuk mengembangkan perilaku positif pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Disiplin kerja lebih berfokus pada tindakan dan perilaku yang dilakukan, daripada pada individu itu sendiri. Dengan demikian, disiplin berperan penting dalam memelihara keteraturan dalam lingkungan kerja serta meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang teratur dan produktif, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Afandi (2018:21), ada dua indikator Disiplin kerja yang dapat di terapkan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja untuk suatu organisasi:

- 1) Ketaatan waktu
- 2) Tanggung jawab kerja

Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2017:173) “Kompensasi dapat berupa apa pun yang diterima oleh seorang karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan”. Menurut Rizqi *et.al* (2023) “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada

perusahaan”. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi ini dapat berupa fasilitas, uang, atau bentuk penghargaan lainnya yang dialokasikan untuk seluruh karyawan.

Menurut Simamora (2015:445) indikator Kompensasi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang menjadi tolak ukur keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Kasmir (2019:182) “Kinerja merujuk pada hasil dari kerja dan perilaku yang diperlihatkan oleh individu saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam periode tertentu”. Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, Baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Afandi (2018:83), terdapat sembilan indikator yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai Kinerja

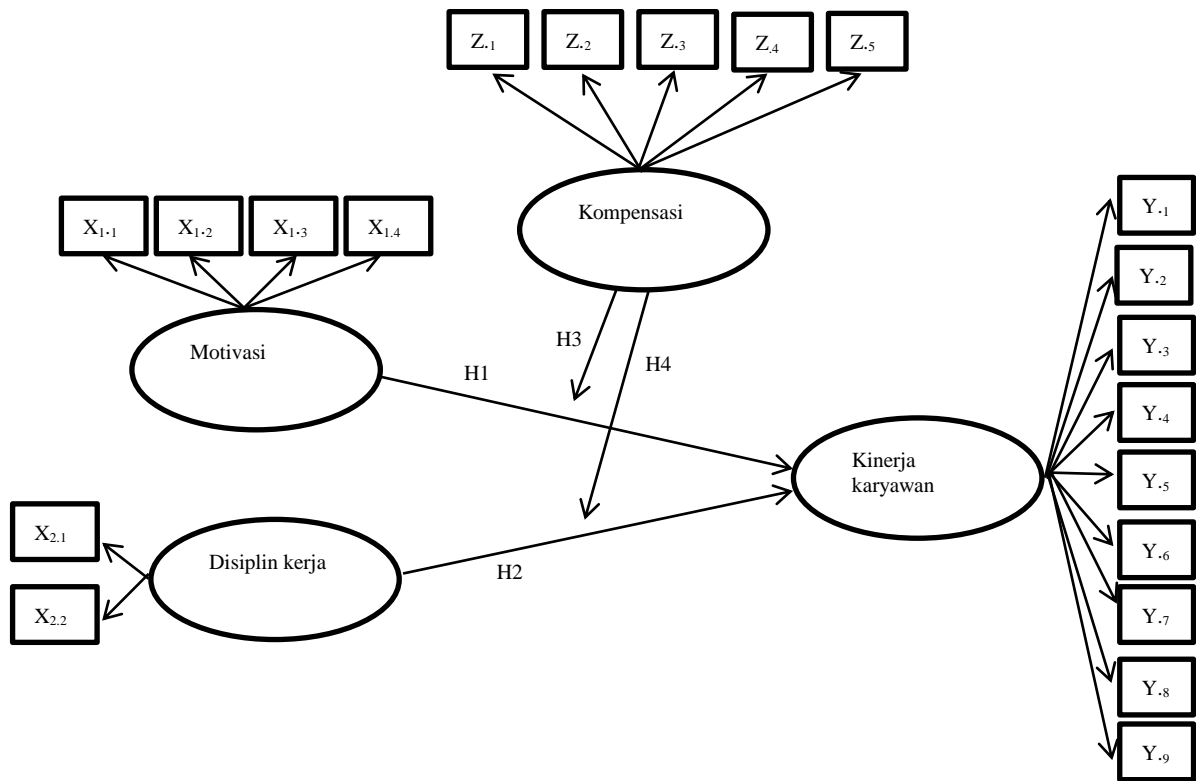
- 1) Kuantitas hasil kerja.
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 4) Disiplin kerja
- 5) Inisiatif
- 6) Ketelitian.
- 7) Kepemimpinan.

- 8) Kejujuran
- 9) Kreativitas

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2013:60) Kerangka Berfikir adalah “suatu konsep yang digunakan untuk menghubungkan teori dengan sejumlah faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan yang krusial”. Kerangka Berfikir merupakan dasar pemikiran yang digunakan peneliti untuk mengembangkan konsep, menghubungkan teori-teori yang relevan dan merumuskan hipotesis penelitian. Dengan adanya Kerangka Berfikir, peneliti dapat menentukan variabel-variabel yang perlu diteliti

mengidentifikasi hubungan antara variabel tersebut dan merumuskan pertanyaan penelitian yang sesuai. Dalam penelitian Kerangka Berfikir digunakan sebagai acuan dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Dengan memiliki Kerangka Berfikir yang jelas, peneliti dapat mengarahkan penelitian secara sistematis dan terarah, sehingga memperoleh hasil yang lebih akurat dan relevan. Selain itu, Kerangka Berfikir juga membantu peneliti dalam menginterpretasikan data yang diperoleh, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang tepat dan bermanfaat.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁: Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H₂: Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H₃: Apakah Kompensasi secara signifikan Memoderasi pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja
- H₄: Apakah Kompensasi secara signifikan Memoderasi Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang ditandai dengan pendekatan yang sistematis, terencana, dan terstruktur dari awal hingga akhir proses penelitian. Menurut Sukmadinata N. S. (2017:52) menyatakan bahwa “Rancangan penelitian adalah suatu rencana yang menjelaskan prosedur, waktu, sumber data, serta kriteria pengumpulan dan pengolahan data”.

Rancangan penelitian ini dimulai dari start kemudian mengkaji kedua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, satu variabel *moderating* yaitu kompensasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja. Tahap selanjutnya adalah mengumpulkan data melalui wawancara, studi pustaka, penyebaran kuisioner dan dokumentasi pada ASN Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Situbondo. Data yang terkumpul akan diproses menggunakan berbagai metode pengujian, seperti menguji validitas konvergen, reliabilitas, asumsi klasik, kesesuaian model, koefisien determinasi, serta

melakukan analisis struktural untuk memahami hubungan antar variabel. Kesimpulan dan rekomendasi kemudian ditarik dari hasil pengolahan data tersebut untuk memperjelas tujuan penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Situbondo yang berlokasi di Jl.Madura No.3, Mimbaan Barat, Mimbaan, Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68323. Penelitian berlangsung selama 3 bulan yaitu dari bulan maret hingga bulan Mei 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) menjelaskan bahwa “Populasi merujuk pada sekumpulan objek yang mempunyai karakteristik, serta kualitas tertentu yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk diselidiki dan setelah itu dinilai guna mencapai hasil akhir”. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh ASN di BKPSDM yang berjumlah 37 ASN tidak termasuk pimpinan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan cara total sampling atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel yang mengambil semua anggota populasi sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah seluruh ASN pada BKPSDM Situbondo yang berjumlah 37 ASN selain pimpinan.

Metode dan Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model – Partial Least Square* (PLS-SEM). Hubungan yang valid, indikator yang dapat mewakili dan mendasari variabel laten yaitu validitas konvergen, yang dapat ditunjukkan melalui unidimensionalitas yang diekspresikan menggunakan nilai rata-rata yang di ekstraksi atau AVE (*Average Variance Extracted*). Pengukuran nilai AVE dan nilai *outer loading* pada penelitian ini menggunakan program Smart PLS 3.0.

I. Hasil dan Pembahasan

Responden yang dipilih untuk menjadi materi bahan dalam penelitian ini adalah ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berjumlah 37 ASN.

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat diterima. Apabila suatu *output* tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”. Ghozali (2018:25) Mengemukakan bahwa “Validitas konvergen adalah korelasi antara validitas konvergen dan penetapan nilai AVE terhadap penelitian sebesar 0,5. Jika nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator penelitian dapat dianggap valid karena telah memenuhi nilai

AVE.”. nilai *outer loading* yang ditetapkan dalam penelitian ini minimal angka di atas 0,5.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan hasil yang dihasilkan oleh peneliti melalui pengamatan berulang yang menunjukkan bahwa hal-hal yang terjadi di lapangan benar. Uji ini menguji *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Uji reliabilitas penelitian ini dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* untuk menguji data yaitu nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability* nilai yang telah ditetapkan harus $> 0,70$. Jika jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tidak berubah dan konsisten, pernyataan tersebut dapat dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistict* (VIF) pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*.

Pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila VIF (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi. Dari hasil Tabel 13 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena

hasil dari pengujian di bawah 5,00.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness of Fit (GOF)

Uji *Goodness of fit* pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada uji *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan 3 ukuran *fit* model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **Chi-Square** dan **NFI**

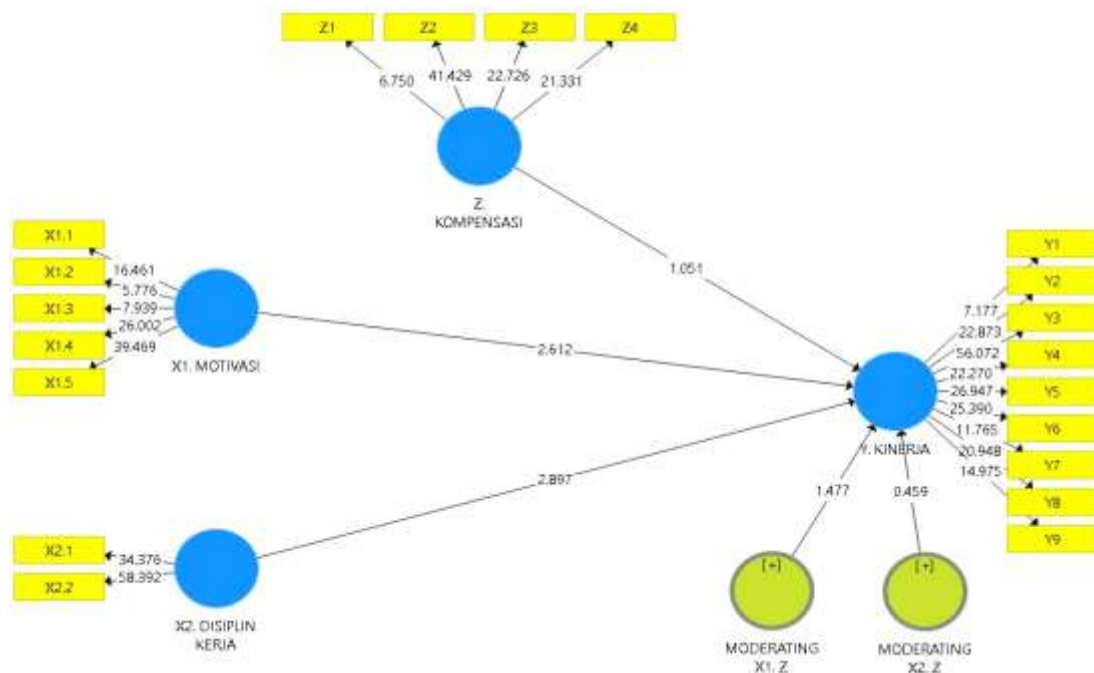
(*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan *fit* artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis.

Koefisien Determinasi

Uji *Inner* model dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel independen lebih dari dua. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen

Analisis Persamaan Struktural

Hasil analisis penelitian dengan *Smart PLS 3.0*. selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Modal Struktural dengan Aplikasi *Smart PLS*

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji pertama menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan nilai Original sampel yaitu positif (0,410), nilai T-Statistic yaitu 2,612 ($>1,964$) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,009 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian Hipotesis ke 1 diterima. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi pada ASN berbanding lurus dengan keinginan mereka untuk berprestasi lebih baik, yang akan mempengaruhi hasil kinerja mereka. BKPSDM perlu memperhatikan aspek motivasi agar semua ASN dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketika ASN termotivasi, mereka cenderung menunjukkan semangat tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan apa yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya oleh Mashudi *et al* (2022) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kedua mengacu pada nilai Original sampel yaitu positif (0,325), nilai T-Statistic yaitu 2,897 ($>1,964$) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,004 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Disiplin kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian Hipotesis ke 2 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa ada pengaruh

signifikan antara disiplin kerja dan kinerja ASN. Disiplin kerja mencerminkan sikap serta perilaku ASN di BKPSDM Situbondo dalam mematuhi peraturan organisasi dan melaksanakan tugas dengan sepenuh hati secara konsisten, sehingga memungkinkan mereka untuk lebih fokus dalam menyelesaikan setiap program kerja yang telah ditugaskan. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan apa yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya oleh endayani, N (2020) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Variabel Kompensasi

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,232), Nilai T-Statistic, yaitu 1,477 ($<1,964$) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,140 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Z) secara tidak signifikan menjadi variabel pemoderasi pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y), berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan Hipotesis ke 3 ditolak. Berdasarkan pengujian sebelumnya bahwa motivasi meningkat maka kinerja meningkat secara signifikan, namun jika pengaruh tersebut di moderasi melalui kompensasi maka hasil yang ditunjukkan meningkat secara tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi kurang menarik semangat motivasi kerja sehingga tidak dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja ASN. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan apa yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya oleh rifqi (2020)

Menyatakan bahwa kompensasi memperlemah (tidak signifikan) kinerja yang dibangun melalui motivasi.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Variabel Kompensasi

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu negatif (-0,070), Nilai T-Statistic, yaitu 0,459 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,646 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Z) secara tidak signifikan menjadi variabel pemoderasi pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan Hipotesis ke 4 ditolak. Disiplin kerja yang diterapkan dalam tempat kerja berdampak positif terhadap Kinerja ASN, namun dengan dukungan Kompensasi pengaruh Disiplin kerja semakin menurun dalam mendorong peningkatan Kinerja ASN, sehingga dampaknya pada semangat kerja ASN menurun dan tidak sesuai target yang ditentukan. Untuk hasil temuan ini menekankan bahwa peran Kompensasi memperlemah (tidak signifikan) Kinerja yang dibangun melalui Disiplin kerja. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan apa yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya oleh Dunggio (2020).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN (H₁ diterima)

2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN (H₂ diterima)
3. Kompensasi berpengaruh positif dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja namun tidak signifikan (H₃ Ditolak)
4. Kompensasi berpengaruh negatif dalam memoderasi pengaruh Disiplin kerja namun tidak signifikan (H₄ Ditolak)

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

1. Bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Situbondo

Bagi Pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Situbondo dapat memantau secara berkala efektifitas program Motivasi yang telah diimplementasikan dan kumpulkan feedback dari ASN tentang program tersebut serta pelajari trend terbaru dalam manajemen dan motivasi ASN untuk memastikan bahawa program tersebut tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja. Membangun Motivasi adalah proses yang berkelanjutan dan membutuhkan komitmen dari semua pihak, dengan fokus pada pengembangan program yang tepat sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan memotivasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kesuksesan secara keseluruhan.

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Bagi Universitas sebagai dasar dalam pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang nantinya akan menambah wawasan dan informasi bagi sivitas akademika tentang signifikansi penggunaan variabel Motivasi, Disiplin kerja, Kompensasi dan Kinerja dalam upaya meningkatkan kinerja SDM.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Bagi Universitas sebagai dasar dalam pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang nantinya akan menambah wawasan dan informasi bagi sivitas akademika tentang signifikansi penggunaan variabel Motivasi, Disiplin kerja, Kompensasi dan Kinerja dalam upaya meningkatkan kinerja SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Dunggio, M., Chusnah, Sukatmajaya, A., & Maulidiya, A. (2022). *Peran Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i01.2353>
- Endayani, N., Tulhusnah, L., & Ediyanto, E. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Pada Pt Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo*. Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (Jme), 1 (6), 1277-1287. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2180>
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mashudi, M., Tulhusnah, L., & Pramesti, R. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Perhubungan Situbondo)*. Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME), 1 (1), 50-64. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1774>
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: Penerbit INMEDIA
- Rifqi, M., & Asytuti, R. (2021). *Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kompensasi Sebagai Moderator*. SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam , 3 (1), 33 - 40. <https://doi.org/10.36407/serambi.v3i1.203>
- Riziq, A., Tulhusnah, L., & Ediyanto, E. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tambak Robil Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kabupaten*

- Situbondo*. Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME), 2 (11), 2433-2447.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i1.1.3717>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . Bandung: Refika Aditama.
- Simamora.H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: SIE YKPN
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Angkasa.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda.