

# Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal

**Rahmad Hidayat\*, R Sabrina, Fajar Pasaribu**

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan  
Jl. Denai No.217, Tegal Sari Mandala II, Kec. Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: rahmadhidayat@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: rahmadhidayat@gmail.com

Submitted: 05/01/2023; Accepted: 28/02/2023; Published: 28/02/2023

**Abstrak**-Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaji terhadap disiplin kerja, pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, dan pengaruh disiplin kerja pada disiplin kerja. disiplin kerja. Kinerja karyawan, pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dan komitmen organisasi melalui disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian relasional dengan sampel sebanyak 66 partisipan yang merupakan pegawai Kantor Niaga Mandailing Natal. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan daftar pernyataan, seperti survei dan teknik analisis data menggunakan At least Partial Squares (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis. Ini adalah hadiah intern riset. Di sini kesimpulan riset menampilkan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaji berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap pegawainya melalui disiplin kerja (dengan kata lain disiplin kerja, perantara), komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. melalui disiplin kerja (Dengan kata lain, disiplin kerja adalah alat).

**Kata kunci:** Kompensasi; Komitmen Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

**Abstract**-The purpose of this study was to identify and analyze the effect of additional salary on employee performance, the effect of organizational commitment on employee performance, the effect of additional salary on work discipline, the effect of organizational commitment on work discipline, and its effect on work discipline. work discipline. Discipline on employee performance, the effect of additional salary on employee performance through work discipline, and the influence of organizational commitment on employee performance through work discipline. This study uses relational research with a sample of 66 participants who are employees of the Mandailing Natal Commercial Office. Interviews and annotation list data collection techniques such as surveys and data analysis techniques Partial Least Square (SmartPls) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results showed that extra pay had a significant effect on employee performance, organizational commitment had a significant effect on employee performance, extra pay had a significant effect on employee performance, work discipline, organizational commitment had a significant effect on work discipline, and work discipline was very influential. have a significant impact on business discipline. little effect on work discipline. significant effect on employee performance, extra pay significant effect on performance. Employee work discipline (ie mediation work discipline) while organizational commitment has a significant effect on employee performance through medium work discipline (ie work discipline).

**Keyword:** Additional Compensation; Organizational Commitment; Work; Discipline and Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu fasilitas atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan peralatan yang dimilikinya, tetapi juga oleh ketersediaan sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang teliti, disiplin, antusias, terampil dan terspesialisasi, yang akan membawa hasil terbaik untuk memajukan organisasi, yang sehat jasmani dan rohani, disesuaikan dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

Kinerja merupakan salah satu kunci penting bagi organisasi atau instansi karena setiap instansi dapat melihat peningkatan tidak hanya melalui upaya satu atau dua orang, tetapi juga melalui upaya bersama dari anggota organisasi. Kinerja adalah suatu kondisi yang perlu diketahui dan diterima oleh pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu organisasi telah dicapai dalam kaitannya dengan visi atau visi organisasi dan untuk mengetahui dampak positif dan negatifnya terhadap kebijakan operasional (Mattalata, 2018). Suatu organisasi yang dapat berfungsi dengan baik tidak lepas dari kinerja para anggotanya. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mampu mengkoordinir seluruh anggotanya untuk mencapai efisiensi operasional yang optimal.

Untuk memahami pentingnya sumber daya manusia berkinerja terbaik, lembaga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi mereka, seperti bakat dan kompetensi. Keterampilan, pengetahuan, pelatihan atau pengembangan pribadi, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, kontrol, budaya organisasi, kepuasan lingkungan kerja, komitmen, disiplin kerja (Kasmir, 2016). Manfaat penilaian kinerja antara lain penyesuaian kompensasi (Rivai, 2014), sehingga jika kompensasi adalah imbalan yang sebenarnya atas imbalan yang diberikan kepada karyawan, kompensasi juga harus dipertimbangkan. Remunerasi bagi pekerja cenderung menentukan taraf hidup dan status sosial dalam masyarakat. Pentingnya memberi penghargaan kepada karyawan memiliki dampak besar pada perilaku dan kinerja mereka. Semakin tinggi remunerasi karyawan organisasi, semakin tinggi manfaatnya. Ini memotivasi karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan seperti gaji rendah, tunjangan karyawan rendah, moral rendah, merugikan agensi dan kegagalan mencapai tujuan agensi. Oleh karena itu, merupakan faktor penting yang mendorong karyawan

untuk meningkatkan kinerjanya (Kadarisman, 2013). Pandangan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Qalbi, Hakam, & Djudi, 2016) dan (Tilaar, 2016) yang menyimpulkan bahwa gaji berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Ketika kebutuhan karyawan yang bekerja di suatu instansi terpenuhi sesuai dengan harapannya, maka karyawan tersebut akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk kemajuan instansi tersebut.

Selain gaji, salah satu faktor yang mendukung terciptanya kinerja pegawai yang baik adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keadaan komitmen karyawan untuk organisasi tertentu dan untuk tujuan dan kemauan mereka untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut (Robbins, 2013), komitmen kerja yang tinggi didefinisikan sebagai melakukan pekerjaan tertentu oleh individu, dan komitmen organisasi yang tinggi didefinisikan sebagai memberikan individu kepada organisasi untuk menerima. Pegawai dalam suatu organisasi adalah pegawai yang harus bekerja dengan baik untuk memajukan organisasi, sehingga dalam menjalankan tugasnya pegawai dapat menerapkan kebijakan dengan tujuan tertentu dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen berkaitan erat dengan hasil kinerja, yang mencerminkan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka. Ini akan meningkatkan antusiasme untuk bekerja, semangat kerja dan mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap manajer efektif dalam peran kepemimpinannya ketika bawahannya berkinerja baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Lesmana & Nasution, 2021). (Jufrizen, 2018) dan (Setiawan & Dewi, 2014) Hal ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi efisiensi kerja adalah disiplin kerja; Di sini, disiplin kerja adalah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan "kesediaan untuk meningkatkan semua kemungkinan pengaturan kelembagaan dan lingkungan sosial" serta sarana di mana seorang manajer mengomunikasikan kepada karyawan kesediaan untuk bersedia mengubah perilaku mereka. . kuota. (Rivai, 2014).

Karyawan harus memiliki pikiran yang disiplin dan kuat serta sikap yang konsisten untuk bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja membawa manfaat yang sangat besar baik bagi organisasi maupun karyawannya. Adanya disiplin kerja bagi organisasi akan menjamin ketertiban tetap terjaga dan tugas dapat diselesaikan dengan lancar untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan penuh kesadaran. (Sutrisno, 2016). Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian (Arianty, 2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Organisasi harus menetapkan aturan atau peraturan dalam pelaksanaan disiplin bisnis. Semua karyawan dalam organisasi harus mengikuti aturan atau peraturan yang ditetapkan. Setiap organisasi memiliki gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesepakatan tersebut merupakan badan eksekutif untuk pengelolaan negara di bidang tertentu. Tugas Dinas Perdagangan Mandailing Natal adalah untuk pelayanan, antara lain pemungutan retribusi, perizinan, struktur organisasi, ketertiban dan keamanan pasar, serta pelayanan penggunaan fasilitas pasar. Oleh karena itu, pegawai memegang peranan penting dalam setiap kegiatan yang dilakukan dalam organisasi.

Menurut pengamatan penulis di Dinas Perdagangan Mandailing Natal, kinerja pegawai Dinas Perdagangan Mandailing Natal sangat kurang baik, yang tercermin dengan jelas dari hasil usaha yang tidak memuaskan dan kesalahan dalam usaha yang ditimbulkan. Pegawai Dinas Perdagangan Mandailing Natal, hal ini disebabkan rendahnya kualitas pegawai dan kurangnya ketelitian dalam pengelolaan/pengoperasian data bisnis serta rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

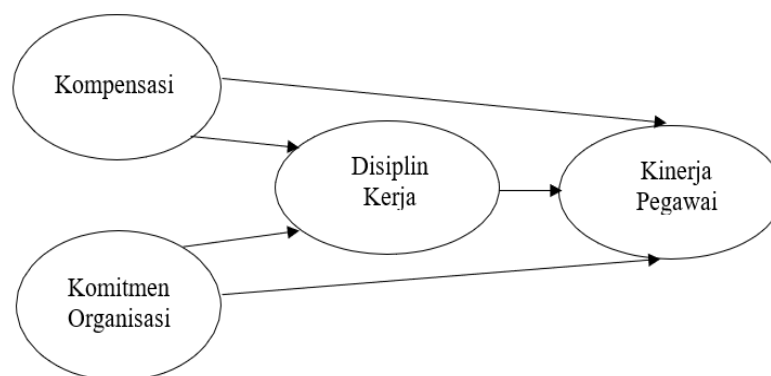
Manipulasi kinerja pegawai Dinas Komersil Natal masih kurang optimal, seperti yang telah dijelaskan di atas, kompensasi dan keterlibatan pegawai saja tidak cukup. Salah satu masalah kompensasi yang penulis hadapi di Kantor Dinas Perdagangan Mandailing Natal adalah kompensasi pegawai sebatas gaji pokok dan tambahan penghasilan (TTP) yang lebih rendah dibandingkan dengan daerah lain yang tidak tersedia. Keadaan ini menyebabkan kurang atau tidak adanya kepuasan kerja pegawai, mengurangi disiplin kerja dan mempengaruhi efisiensi kerja.

Pada saat itu, komitmen pegawai terhadap organisasi relatif kecil, masih ada beberapa pekerja yang lalai dalam menggunakan waktunya, sehingga pekerjaan tertunda dan tidak serius, tidak sesuai dengan yang diinginkan. Keterikatan tersebut erat kaitannya dengan disiplin kerja dan efisiensi, menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan, namun tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan karyawan masih kurang dalam organisasi ini. Ketika seorang karyawan dituntut untuk bekerja, karyawan tersebut melakukan aktivitas lain seperti jejaring sosial, game, dan media lainnya, fenomena ini menyebabkan orang terlambat masuk kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin karyawan masih rendah karena komitmen yang rendah. Kedisiplinan pegawai Dinas Perdagangan Mandailing Natal juga dapat dilihat dari seringnya banyak pegawai yang datang terlambat, tidak datang tanpa keterangan dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Pada gambar kerangka konseptual tersebut, dapat di jelaskan bahwa semuanya saling memiliki pengaruh baik Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, Kompensasi terhadap Disiplin kerja. Begitu juga dengan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja. Untuk itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Niaga Mandailing Natal .
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Tentang kinerja staf Dinas Perdagangan Mandailing Natal .
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin usaha pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal .
4. berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Di Kantor Komersial Mandailing Natal
5. Pada Kantor Niaga Mandailing Natal Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disiplin Usaha Dinas Perdagangan Mandailing Natal .
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Bisnis di Mandailing Natal Deal .



**Gambar 1.** Hubungan Dari Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja

Penelitian ini dilakukan di Ruko Mandailing Natal Komplek Perkantoran Payaloting Kec. Tautan Kota Bupati. Prov. Sumatera Utara . Periode penelitian diharapkan dari Februari 2022 sampai Agustus 2022. Pendekatan dalam penelitian ini adalah Pendekatan relasional. Pendekatan relasional adalah pendekatan penelitian dimana peneliti mencoba menganalisis masalah bahwa ada hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengidentifikasi dan merangkum berbagai kondisi, situasi, dan variabel.

Penelitian ini juga menggunakan Populasi dan sampel. Sugiono (2018) Dinyatakan bahwa populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek-objek atau subjek-subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ingin diselidiki oleh peneliti, kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) menyatakan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan dari semua faktor di daerah penelitian. Tim peneliti ini terdiri dari 66 orang yang merupakan pegawai Dinas Perdagangan Mandailing Natal. Sedangkan sampel contohnya adalah bagian dari jumlah dan karakteristik penduduk (Sugiyono, 2018) . Yang dimaksud dengan sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila populasinya relatif kecil, kurang dari 100, atau bila penelitian ingin menggeneralisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penelitian ini penulis mengambil 100% populasi di Kantor Niaga Mandailing Natal yaitu 66 orang yang artinya penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus.

Analisis data bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode pengumpulan data apa yang digunakan harus bersifat konsisten dengan validitas dan reliabilitas atau konsistensi. Menurut (Juliandi , Irfan & Manurung, 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu studi pustaka, wawancara dan survey/survey. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik, partial least squares Structured Query Model (PLSSEM), yang memenuhi tujuan analisis jalur dengan variabel laten . Analisis ini sering disebut sebagai analisis multivariat generasi kedua (Ghozali, 2013) . Analisis Persamaan Struktural (SEM) berdasarkan variansItu dapat menguji model pengukuran dan memeriksa model konstruksi secara bersamaan.

Ada dua fase pengelompokan untuk analisis SEM-PLS versi 3 untuk windows: (1) Analisis model pengukuran (model eksternal) , yaitu (a) reliabilitas dan struktur validitas ; dan (b) nilai diskriminan . (2) Analisis model struktural (internal model) , yaitu (a) koefisien determinasi (R squared) ; (b) F kuadrat ; (c) Pengujian hipotesis, yaitu (1) pengaruh langsung ; (2) efek tidak langsung dan (3) efek keseluruhan(Juliandi, 2018) .

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Mandailing Natal . Dalam penelitian ini, penulis mengembangkan kuesioner berupa data yang meliputi 8 pertanyaan untuk variabel gaji (X1), 8 pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi (X2), 8 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y). ekspresi. ekspresi untuk variabel disiplin kerja (Z). ). Kuesioner yang disebar diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Komersial Mandailing Natal yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 6-6 orang dan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) pilihan sebagai berikut:

**Tabel 1.** Skala Likert

Tuduhan	Panggung bukti
saya sangat setuju	5
saya setuju	4
Pendeksaya setuju	3
Angkasaya setuju	2
tidak adasaya setuju	1

Aturan di atas berlaku untuk perhitungan variabel X, Y dan Z. Oleh karena itu, untuk setiap peserta yang menjawab kuesioner, skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

**3.1.1 Analisis variabel penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perdagangan Mandailing Natal diperoleh nilai frekuensi tanggapan yang diberikan responden terhadap variabel kinerja pegawai sebagai berikut :

**Tabel 2.** Skor survei untuk variabel kinerja karyawan

Angka	jawaban alternatif											
	SS		Dia		KS		TS		Personil		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	71.2	7	10.6	4	6.1	0	0	18	12.1	66	seratus
2	43	56.2	5	7.6	4	6.1	3	4,5	11	16.7	66	seratus
3	44	66.7	5	7.6	4	6.1	0	0	13	19.7	66	seratus
4	45	68.2	5	7.6	4	6.1	2	3	10	15.2	66	seratus
5	44	66.7	5	7.6	4	6.1	0	0	13	19.7	66	seratus
6	44	66.7	5	7.6	4	6.1	0	0	13	19.7	66	seratus
7	44	66.7	5	7.6	4	6.1	0	0	13	19.7	66	seratus
8	40	60.6	6	9.1	3	4,5	1	1.5	16	24.2	66	seratus

Dari Tabel 2. di atas, pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Perdagangan Mandailing Natal sangat baik, terbukti dari semua laporan yang disampaikan kepada pegawai, sebagian besar pegawai memberikan jawaban sangat setuju dan setuju dan itu lebih dari layak. 50% . ,

**3.1.2 Analisis variabel penelitian Variabel kompensasi (X1)**

Didapatkan variabel komplementer sebagai berikut :

**Tabel 3.** Skor survei untuk variabel pelengkap

Angka	jawaban alternatif											
	SS		Dia		KS		TS		Personil		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	63.6	5	7.6	2	3.0	0	0	17	25.8	66	seratus
2	44	66.7	5	7.6	4	6.1	0	0	13	19.7	66	seratus
3	42	63.6	7	10.6	1	1.5	4	6.1	12	18.2	66	seratus
4	43	65.2	4	6.1	5	7.6	7	10.6	7	10.6	66	seratus
5	32	48.5	12	18.2	2	3	4	6.1	16	24.2	66	seratus
6	44	66.7	5	7.6	4	6.1	0	0	13	19.7	66	seratus
7	46	69.7	4	6.1	2	3	3	4,5	11	16.7	66	seratus
8	39	59.1	6	9.1	3	4,5	1	1.5	17	25.8	66	seratus

Dari semua pernyataan mengenai ganti rugi, Dinas Perdagangan Mandailing Natal Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan pekerja, yang dapat dipahami dari setiap pernyataan yang disampaikan kepada pekerja, sebagian besar tindakan pekerja, lebih dari 50% memberikan jawaban Saya sangat setuju dan setuju.

**3.1.3 Analisis variabel penelitian Variabel komitmen organisasi (X2)**

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada staf sales office Mandailing Natal diperoleh nilai frekuensi tanggapan yang diberikan partisipan terhadap variabel komitmen organisasi sebagai berikut :

**Tabel 3 4.** Skor survei untuk variabel komitmen organisasi

Angka	jawaban alternatif											
	SS		Dia		KS		TS		Personil		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	63.6	5	7.6	2	3	0	0	17	25.8	66	seratus

Angka	jawaban alternatif											
	SS		Dia		KS		TS		Personil		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	54	81,8	2	3	3	4,5	1	1,5	6	9,1	66	seratus
3	42	63,6	7	10,6	1	1,5	4	6,1	12	18,2	66	seratus
4	41	1,5	45	68,2	5	7,6	4	6,1	11	16,7	66	seratus
5	41	1,5	45	68,2	5	7,6	4	6,1	11	16,7	66	seratus
6	44	66,7	5	7,6	4	6,1	0	0	13	19,7	66	seratus
7	47	71,2	7	10,6	4	6,1	0	0	8	12,1	66	seratus
8	44	66,7	5	7,6	4	6,1	3	4,5	10	15,2	66	seratus

Dari semua ungkapan yang berhubungan dengan variabel komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja adalah Dinas Perdagangan Mandailing Natal. cukup baik bagi karyawan, karena semua pernyataan kepada karyawan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan setuju dan setuju, angka ini lebih dari 50%.

### 3.1.4 Hidupkan Disiplin Bisnis (Z)

Variabel disiplin kerja dikumpulkan sebagai berikut :

**Tabel 5.** Skor survei untuk variabel disiplin kerja

Angka	jawaban alternatif											
	SS		Dia		KS		TS		Personil		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	71,2	4	6,1	2	3	2	3	11	16,7	66	seratus
2	39	59,1	6	9,1	3	4,5	1	1,5	17	25,8	66	seratus
3	42	63,6	5	7,6	2	3	0	0	27	25,8	66	seratus
4	53	80,3	2	3	3	4,5	1	1,5	7	10,6	66	seratus
5	42	63,6	7	10,6	1	1,5	4	6,1	12	18,2	66	seratus
6	41	1,5	45	68,2	5	7,6	4	6,1	11	16,7	66	seratus
7	41	1,5	44	66,7	6	9,1	4	6,1	11	16,7	66	seratus
8	43	65,2	5	7,6	4	6,1	0	0	14	21,2	66	seratus

Mengharuskan pegawai KADIN Natal dari segala pernyataan yang berkaitan dengan perubahan disiplin usaha Pegawai memiliki disiplin kerja yang cukup, hal ini dapat dipahami dari semua pernyataan yang disampaikan kepada pegawai pekerja, sebagian besar pekerja memberikan jawaban sangat setuju dan lainnya dari 50%.

### 3.1.5 Uji Hipotesis

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor jalur dari model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi dari setiap hubungan atau menguji hipotesis. Yang pertama adalah koefisien jalur : (a) Jika nilai koefisien jalur positif, pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya searah. dan (b) Jika koefisien jalur negatif, maka pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya berlawanan arah, karena nilai satu variabel bertambah/bertambah maka nilai variabel lain berkurang/menurun. Kedua, probabilitas/nilai signifikan (P - value): (1) Jika nilai P < 0,05 maka signifikan; dan (2) tidak signifikan jika nilai P > 0,05 (Juliandi, 2018).

**Tabel 6.** Koefisien Jalur

	Statistik TS <sub>t</sub> ( O/STDEV )	P.nilai
kompensasi(X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	2,759	0,006 _
kompensasi(X1) -> disiplin kerja(NIN-NIN)	4,351	0,000 _
Keterlibatan Perusahaan (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	11,435	0,000 _
Komitmen pada organisasi (X2) -> disiplin kerja(NIN-NIN)	3,280	0,001
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2,592	0,010

Pengaruh tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis bahwa pengaruh tidak langsung suatu variabel (eksternal) terhadap variabel yang mempengaruhi (internal) dimediasi/dimediasi oleh variabel intervening (Juliandi, 2018). Kriteria untuk menentukan pengaruh tidak langsung ( Juliandi, 2018):

- 1) P signifikan jika < 0,05 yaitu variabel antara (Z/disiplin kerja) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/gaji) dan (X2/komitmen organisasi) terhadap variabel endogen (Y/). ) Kinerja karyawan ). Dengan kata lain, pengaruhnya tidak langsung.
- 2) P-value tidak signifikan jika > 0,05 yaitu variabel perantara (Z/disiplin kerja) tidak berpengaruh terhadap pengaruh variabel eksogen (X/reward) dan (X2/komitmen organisasi).posisi). variabel antara internal (Y/kinerja pekerja). Dengan kata lain, efeknya langsung.

**Tabel 7.** Efek Tidak Langsung

	<b>Statistik TSt ( O/STDEV )</b>	<b>P.nilai</b>
Gaji (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.038	0,042 _
Komitmen organisasi (X2)-> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.084	0,038

Dapat disimpulkan bahwa nilai- nilai pengaruh tidak langsung diberikan pada Tabel 7.:

- 1) dampak tidak langsung (X1) -> Disiplin kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y) Nilai statistik (|O/STDEV|)2.038 dengan nilai P 0,042 <0,05 (signifikan), diikuti Z (disiplin kerja)Ini memediasi pengaruh X1 (gaji) pada Y (kinerja karyawan).
- 2) Pengaruh Tidak Langsung Komitmen Organisasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) Statistik TS (|O/STDEV|)Nilai P 0,038 < 0,05 (signifikan) hingga 2,084, diikuti oleh Z (disiplin kerja) yang memediasi pengaruh X2 (komitmen organisasi) terhadap Y (kinerja karyawan).

### 3.2 Perdebatan

Menganalisis pengaruh langsung gaji (variabel bebas) terhadap kinerja pegawai ( dependen), pengaruh langsung komitmen organisasi (variabel bebas) terhadap hasil kerja pegawai pegawai ( terkait), pengaruh imbalan (variabel bebas) terhadap disiplin kerja (antara variabel) , komitmen organisasi (variabel bebas)) berpengaruh terhadap disiplin kerja ( variabel menengah) . ), pengaruh kerja terhadap disiplin kerja (variabel menengah) kinerja karyawan (variabel terikat), pengaruh gaji (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan ( variabel terikat) terikat), disiplin kerja dimediasi (variabel menengah) dan komitmen organisasi (variabel bebas) mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja (variabel terikat) (variabel terikat).

## 4 KESIMPULAN

Berdasarkan data dari 66 partisipan dalam penelitian ini, kemudian dianalisis dan diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komersial Mandailing Natal. Artinya jika reward tinggi maka akan meningkatkan kinerja dan reward sangat erat kaitannya dengan baik buruknya kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Tentang kinerja staf Dinas Perdagangan Mandailing Natal . Artinya jika pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi maka kinerjanya akan meningkat, dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Niaga Mandailing Natal. Dengan kata lain, jika gaji memenuhi kebutuhan pekerja maka berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan dan gaji memiliki hubungan yang sangat erat dengan tingkat kedisiplinan gerak karyawan. Berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin usaha di Kantor Niaga Mandailing Natal. Artinya jika komitmen kerja pegawai tinggi maka kedisiplinan pegawai juga akan tinggi dan komitmen organisasi sangat erat hubungannya dengan pembentukan disiplin kerja pegawai. Pada Kantor Niaga Mandailing Natal Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja seorang pegawai tinggi maka kinerjanya akan tinggi pula, dan disiplin kerja sangat erat hubungannya dengan terciptanya kinerja yang optimal. Mandailing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Kantor Niaga Natal. Dengan kata lain, disiplin kerja bekerja seperti ini:alat. Artinya jika penghargaan karyawan sesuai dengan harapannya, karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja dan secara tidak langsung meningkatkan kinerjanya, sedangkan disiplin kerja akan menjadi variabel sedang. Waktu sangat penting untuk meningkatkan hubungan antara gaji karyawan dan prestasi kerja. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Kantor Niaga Mandailing Natal. Artinya, disiplinbersikap seperti alat. Artinya ketika employee engagement tinggi, karyawan lebih disiplin dalam bekerja dan secara tidak langsung meningkatkan kinerjanya, dan disiplin kerja menjadi variabel perantara yang juga sangat penting pentingnya hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## REFERENCES

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, MA dan Siswadi, Y. (2020). Peran eksekutif komitmen organisasi terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Kelautan* , 11 (1), 1-15.
- Afandi, P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* . Yogyakarta: Zanafa Verlag.
- Augustini, F. (2011). *Manajemen sumber daya manusia yang canggih* . Medan: Madenatera.
- Emirullah. (2015). *Pengantar Manajemen* . Jakarta: Mitra pembicara media.
- An dhika, R. dan Pane, DN (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan supervisi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Artha Gita Sejahtera Medan. *Jurnal Alat Manajemen* , 9 (1), 95-103.
- Andryane., Rahmayuni., Mukaffi., & Zaim. (2019). Pengaruh gaji sebagai variabel terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja (studi kasus karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri). *Jurnal Ekonomi, Masyarakat dan Humaniora (JSEH)* , 5 (2), 216-225.
- Anggriani, AD (2014). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto). *Jurnal Bisnis* , 14 (1-8).
- Arianty, N. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cabang Pelindo Belawan. *Jurnal Administrasi Pajak* , 4 (2), 400-410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, AA, dan Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetak pe.)*. Medan: Penerbit Perdana.
- Astiti, R. (2020). Pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Jaya Utama. *Majalah Manajemen Bisnis*



- Eka Prasetya , 5 (2), 1-10.
- Bangun, W. (2012). *Inti pengontrol* . Bandung: PT. Aditama Refika.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jilid 1* . Jakarta: Direktori.
- Paramitadewi, KF (2017). Dampak Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Elektronik Manajemen Universitas* , 6 (6), 3370-3397.
- Prayogi, MA, Lesmana, MT dan Siregar, LH (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi (FRIMA-2019)* , 665–670. Diambil dari <http://prosidefrima.stembi.ac.id/index>
- Sangadji, EM dan Sopiah. (2018). *Manajemen strategis sumber daya manusia* . Jawa Timur: Andi Offset.
- Setyorini, CT, Maghfiroh, S., dan Farida, YN (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Maal Wat Tanwil (BMT). *Fasilitas Riset Akuntansi* , 2 (1), 32-47.
- Simanjuntak, PJ (2011). *Manajemen Kinerja (edisi ke-3)*. Jakarta: Fakultas UI. Siswanto (2015). *Pengantar Manajemen* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- sugiyono (2018). *Kuantitatif, kualitatif dan metode penelitian penelitian dan pengembangan* . Bandung: Alfabet.
- Supriyanto, S. (2013). *Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia* . Jawa Timur: UIN-Maliki Press.
- Sutedi, PW dan Nopus, H. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan supervisi sebagai variabel intervensi terhadap disiplin pegawai melalui kepuasan kerja (studi pada Koperasi Simpan Pinjam Cabang Kota Tangerang) simpan Makmur Mandiri). *Jurnal Penelitian dan Manajemen Bisnis Tirtayasa (JRBMT)* , 5 (1), 84–97.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: Kencana.
- Titisari, P. (2014). *Peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (edisi ke-1)*. Jakarta: Mitra pembicara media.
- Yusuf, RM dan Sharif, D. (2018). *Komitmen organisasi* . Makassar: Nas Media Pustaka.