

Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Mediation Role of Job Satisfaction over compensation on employee performance

Lilis Sulistyani¹, Kiti Kusuma Wardaningrum²

Program Magister Manajemen Universitas Dharma AUB Surakarta

Email: lilissulistyani44@yahoo.co.id, kitikusumawardaningrum0537@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan motivasi pada CV Cakra Nusantara Palur Karanganyar. Populasi penelitian ini adalah pegawai CV Cakra Nusantara Palur sebanyak 35 pegawai, Teknis pengambilan sampel dengan teknis sensus. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi dengan analisis jalur. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan $< 0,05$ terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan $< 0,10$ terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif signifikan $< 0,05$ terhadap motivasi, sedang disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan pemediasi yang efektif pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi terbukti sebagai variabel pemediasi dalam penelitian ini. Nilai R² total sebesar 0,602 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh variabel kompensasi disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi sebesar 60,2% dan sisanya 39,8% dipengaruhi variabel diluar model seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dll.

Kata kunci: kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi, kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of compensation, work discipline on employee performance mediated by job satisfaction and motivation at CV Cakra Nusantara Palur Karanganyar. The population of this research is CV Cakra Nusantara Palur employees as many as 35 employees, technical sampling with technical census. Data analysis includes validity test, reliability test, linearity test, t test, f test and coefficient of determination test with path analysis. The results of the study prove that compensation has a significant positive effect < 0.05 on job satisfaction. Work discipline has a significant positive effect < 0.10 on job satisfaction. Compensation has a significant positive effect < 0.05 on motivation, while work discipline has no significant positive effect on motivation. The results of the path analysis prove that the variable job satisfaction is an effective mediator of the effect of compensation on employee performance. While motivation is proven as a mediating variable in this study. The total R² value of 0.602 means that the performance variable is explained by the variable of work discipline compensation, job satisfaction and motivation of 60.2% and the remaining 39.8% is influenced by variables outside the model such as work environment, organizational culture, organizational commitment etc

Keywords: compensation, work discipline, job satisfaction, motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja. Sumber daya manusia kompeten merupakan hal penting dan krusial didalam organisasi, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan organisasi. Sebagai aset utama sumber daya manusia adalah penggerak roda organisasi dalam mewujudkan fungsi dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi dapat terwujud, jika dilakukan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengarah pada bagaimana memberdayakan sumber daya manusianya. Upaya organisasi untuk mewujudkan pengembangan sumber daya manusia,

dibutuhkan sumber daya manusia yang ulet, tekun dan disiplin yang tinggi. Apabila individu-individu dalam suatu organisasi secara bersama-sama mampu mendukung setiap aspek pekerjaan, maka upaya pencapaian tujuan organisasi dapat mudah dicapai.

Kinerja menjadi komponen utama mengenai adanya kesadaran untuk mewujudkan tujuan organisasi serta demi kelangsungan hidup organisasi sendiri. Termasuk salah satunya adalah CV Cakra Nusantara Palur, yang berlokasi di Jl. Raya Solo-Tawangmangu No.204, Dagen, Kec. Jaten, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Cakra Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan produk. Perusahaan ini didirikan pada Desember 2013 oleh para kreatif dan pengusaha muda yang selalu berusaha memberikan produk dan jasa yang terbaik untuk para konsumen. CV. Cakra Nusantara fokus bergerak di bidang percetakan *Offset* dan *souvenir* untuk pengadaan barang cetakan seperti kalender, map, buku, *company profile*, agenda dan barang cetakan lainnya.

Sebagai organisasi bisnis CV Cakra Nusantara Palur, tentu saja memiliki tujuan untuk mengembangkan perusahaan melalui bisnis, target pemasaran atau penjualan, maupun berupaya untuk memperoleh laba yang optimal. Berangkat dari fenomena tersebut, maka untuk mencapai tujuan bisnis CV Cakra Nusantara Palur, dibutuhkan sumberdaya yang optimal, dalam arti kinerja Pegawai yang mampu mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengelolaan sumberdaya manusia organisasi terfokus pada kinerja pegawai, artinya CV Cakra Nusantara Palur, membutuhkan kinerja pegawai yang handal agar mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu melakukan kajian, bagaimana agar kinerja pegawai CV Cakra Nusantara Palur mampu meningkat dan berkembang. Fenomena ini, menjadi sebuah peluang penting untuk dilakukan riset terkait dengan berbagai variabel yang diprediksi mampu mempengaruhi kinerja pegawai CV Cakra Nusantara Palur. Seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi CV Cakra Nusantara Palur dalam menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditimbulkan oleh kebijakan yang diambil pimpinan atau sangat tergantung faktor sumber daya yang mengelola. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia tidak hanya dilakukan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik, tetapi kompensasi dan disiplin kerja juga penting artinya bagi pencapaian kinerja Pegawai CV Cakra Nusantara Palur. Perusahaan harus memandang pegawai tidak hanya sekedar pegawai semata tetapi lebih sebagai aset organisasi yang sangat penting untuk dikelola dengan baik.

Penelitian ini fokus pada studi perilaku manusia, berarti memandang organisasi itu sebagai proses, yaitu proses kerjasama antara sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pembicaraan tentang perilaku organisasi, bukan berarti organisasi itu yang berperilaku tampak secara nyata. Namun yang mempunyai perilaku adalah para individu, para anggota (baik secara individu maupun secara kelompok) yang ada di dalam organisasi. Perilaku anggota organisasi secara keseluruhan akan memberi kekhasan, bagaimana organisasi itu bergerak mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. (Wursanto, 2011). Bagaimana memahami perilaku manusia adalah suatu hal yang sulit karena setiap manusia sebagai individu mempunyai perilaku berbeda-beda. Demikian pula perilaku pegawai dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan faktor dari luar.

Menurut Wahyudin (2014), kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Adapun Mangkunegara (2014) menjelaskan, kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atas dasar fenomena serta landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka akan diuji berbagai perlakuan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV Cakra Nusantara Palur.

Fenomena yang diamati pada pegawai CV Cakra Nusantara Palur adalah keragaman perilaku sehubungan dengan kepuasan kerja dalam melaksanakan berbagai kegiatan pada perusahaan.

Kepuasan kerja dapat menjadi acuan pegawai CV Cakra Nusantara Palur untuk mengukur pengorbanan yang diberikan dibanding dengan apa yang pegawai terima. Manakala apa yang pegawai korbankan dalam pengabdian sebanding dengan apa yang pegawai terima, maka cenderung mereka akan puas. Berlaku sebaliknya ketidakpuasan akan muncul manakala jumlah pengorbanan tidak sebanding dengan yang ia terima. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka perilaku kerjanya akan baik, sebaliknya manakala tingkat kepuasan kerjanya rendah, maka perilaku kerjanya akan cenderung rendah. Ini menunjukkan urgensi studi tentang perilaku kepuasan dan akan diuji dampaknya terhadap pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional para pegawai yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya (Handoko, 2014). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja pegawai di CV Cakra Nusantara Palur masih perlu untuk lebih ditingkatkan sehingga optimalisasi waktu kerja dapat seluruhnya. Fenomena di lapangan yaitu masih dijumpai hal-hal yang menandakan ketidakpuasan pegawai seperti keluhan atas kurangnya penghargaan dalam bentuk jenjang karir dan masa depan yang jelas, rekan kerja kurang menyenangkan artinya kepuasan kerja perlu ditingkatkan dengan harapan kinerja pegawai CV Cakra Nusantara Palur akan terus meningkat.

Hasil penelitian^{1 2 3 4}Garaika (2020),⁵menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian⁶),⁷(2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja juga dapat tercermin dengan tingkat absensinya yang rendah sebaliknya tingkat absensi yang tinggi dapat menunjukkan motivasi pegawai tersebut dalam bekerja rendah. Fenomena terkait motivasi pegawai CV Cakra Nusantara Palur masih dijumpai pegawai yang memiliki semangat kerja rendah dan kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan, bila hal tersebut berlarut akan berdampak kurang baik bagi perusahaan, maka disinilah pentingnya manajemen untuk selalu memotivasi para pegawai, agar mampu mendorong kinerja. Motivasi adalah kekuatan pendorong dalam diri yang memaksa pegawai perusahaan melakukan suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan, Faktor pendorong dari pegawai perusahaan akan mampu membangkitkan kinerja pegawai dan pada akhirnya akan mampu secara optimal untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Artinya, motivasi adalah pendorong orang untuk mencapai tujuan organisasi, kelompok, dan tujuan individu yang terjalin sehingga terealisasi tidak hanya satu tetapi sekaligus pencapaian lain⁸Pemberian motivasi dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dengan caranya tersendiri, hal ini diperlukan untuk membina pegawai dan menggerakkan para bawahannya untuk mempererat hubungan dalam organisasi dan menciptakan hasil produksi yang maksimal.

¹ B S Sindu and Saptarshi Sasmal, 'Evaluation of Mechanical Characteristics of Nano Modified Epoxy Based Polymers Using Molecular Dynamics', *Computational Materials Science*, 96 (2015), 146–58.

² Muhamad Iqbal Iqbal, Susanto Susanto, and Moh Sutoro, 'Functionalization of E-Court System in Eradicating Judicial Corruption at The Level of Administrative Management', *Jurnal Dinamika Hukum*, 19.2 (2019), 370–88.

³ Tina Rosa, Yusdi Anra, and Ign Anindya Wirawan Nugrohadi, 'THE LEADERSHIP EFFECT AND ACHIEVEMENT MOTIVATION ON PERFORMANCE LECTURE AT PUBLIC UNIVERSITY AT JAMBI CITY', in *Proceeding International Conference*, 2019, 1.

⁴ Garaika Garaika, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21.1 (2020), 28–41.

⁵ Nahara A Martínez-González and others, 'The Impact of Physician–Nurse Task Shifting in Primary Care on the Course of Disease: A Systematic Review', *Human Resources for Health*, 13.1 (2015), 1–14.

⁶ Dwi Agus Kurniawan and Astalini Astalini, 'Evaluasi Sikap Siswa SMP Terhadap IPA Di Kabupaten Muaro Jambi', *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 19.1 (2019), 124–39.

⁷ Kurniawan and Astalini.

⁸ Kurniawan and Astalini.

Permasalahan diatas juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai CV Cakra Nusantara Palur. Peran motivasi kerja sangat penting dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai untuk memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh⁹⁾,¹⁰ ¹¹Kurniawan (2019), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Slamet (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa pegawai dalam perusahaan tempat dimana pegawai berkerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai secara benar, dampak yang adalah pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian maka harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat. Kompensasi bagi pegawai CV Cakra Nusantara Palur merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap perilaku kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja dan perilaku kinerja para pegawai ini. Fenomena yang ada pada perusahaan sehubungan dengan masih rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, hal ini berakibat kurang optimalnya kepuasan dan motivasi kerja pegawai, selanjutnya akan berdampak buruk pada perusahaan, maka perhatian manajemen terhadap kompensasi perlu mendapat perhatian, agar mampu memiliki dampak baik terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja pegawai sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerjanya dalam perusahaan¹²menyatakan untuk memenuhi kebutuhannya, para pegawai mendambakan kinerjanya berkorelasi dengan kompensasi yang diperoleh dari organisasi.

Hasil penelitian Lusiana et.al (2014),¹³, ¹⁴menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian ¹⁵menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ¹⁶menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Victoria Nezhiah Nikijuluw,¹⁷ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian¹⁸¹⁹ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Penelitian Nikijuluw,²⁰) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

⁹ Kurniawan and Astalini.

¹⁰ Kurniawan and Astalini.

¹¹ Kurniawan and Astalini.

¹² Janpatar Simamora, 'Tafsir Makna Negara Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945', *Jurnal Dinamika Hukum*, 14.3 (2014), 547–61.

¹³ Simamora.

¹⁴ Lely Safrina, Kartika Sari, and Marty Mawarpury, 'Hubungan Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku Wanita Dewasa Muda Terhadap Kanker Leher Rahim', *MEDIAPSI*, 2.1 (2017), 19–28.

¹⁵ Martínez-González and others.

¹⁶ Lena Lusiana and Nugroho Adi Sasongko, 'ANALISIS BIAYA PERANG TELUK III PADA PIHAK AMERIKA SERIKAT DITINJAU DARI SUDUT PANDANG LOGISTIK DAN ENERGI', *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 11.2 (2021), 51–70.

¹⁷ Martínez-González and others.

¹⁸ Garaika.

¹⁹ Miftahul Ikhsan, 'Objektivitas Media Daring Dalam Pemberitaan Polemik Revisi Peraturan Menteri Perhubungan No 32 Tahun 2016 Dan Tarif Baru Taksi Daring', 2018.

Kedisiplinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif. Disiplin pegawai CV Cakra Nusantara Palur merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial perusahaan. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan CV Cakra Nusantara Palur, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik pegawai untuk mentaati peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Apabila perilaku disiplin mampu pada kondisi terbaik pada setiap pegawai CV Cakra Nusantara Palur, maka akan mampu membangun kepercayaan diri, rasa memiliki dan rasa berjuang untuk perusahaan. Kondisi ini juga diharapkan akan membangkitkan rasa kepuasan kerja dan motivasi kerja para pegawai dan pada akhirnya akan berdampak pada perilaku kinerja pegawai.

Kedisiplinan adalah kesadaran serta kesediaan seseorang dalam mentaati segala peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan ²¹ Salah satu faktor yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah peningkatan kedisiplinan pegawai. Fenomena terkait kedisiplinan masih terdapat pegawai kurang disiplin, masuk kerja kadangkala terlambat dan ada yang pulang sebelum waktu yang ditetapkan, hal ini berdampak terhadap kinerja pegawai, untuk itu perhatian perusahaan terhadap disiplin kerja perlu ditingkatkan, agar mampu mendorong peningkatan kinerja.

Inilah fenomena urgensi disiplin kerja yang diduga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai CV Cakra Nusantara Palur.

Hasil penelitian ²²) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun penelitian Lianasari et.al (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai .

Hasil penelitian ²³ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan penelitian ²⁴ , Harsono (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ²⁵ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Harsono (2017), ²⁶ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Atas dasar fenomena, landasan teori serta gap hasil penelitian terdahulu, menjadi dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis, maka penelitian dilakukan dengan mengambil judul **“Peran Mediasi Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Atas Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Cakra Nusantara Palur”**.

²⁰ Meithiana Indrasari, *PEMASARAN DAN KEPUASAN PELANGGAN: Pemasaran Dan Kepuasan Pelanggan* (Unitomo Press, 2019).

²¹ M Idrus Hasibuan, ‘Model Pembelajaran CTL (Contextual Teaching and Learning)’, *Logaritma: Jurnal Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Sains*, 2.01 (2014).

²² Rosa, Anra, and Nugrohadi, I.

²³ Umi Umi, ‘Penerapan Pendekatan Saintifik Melalui Model Project Based Learning Untuk Meningkatkan Keterampilan Proses Dan Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD Negeri Seworan, Wonosegoro’, *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5.1 (2015), 24–38.

²⁴ Achmad Choerudin, ‘ISSN : 2278-6252 The Role of Engineering of Appropriate Technology , Applications Management and Information Technology on Small and Medium Enterprises (SMEs) Claws Rambak (Traditional Snack) as Efforts Increase The Competitiveness of Small Industry’, 3.7, 54–66.

²⁵ Choerudin.

²⁶ Lusiana and Sasongko.

METODE

Penelitian ini mengambil lokasi pada CV Cakra Nusantara Palur, yang berlokasi di Jl. Raya Solo-Tawangmangu No.204, Dagen, Kec. Jaten, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Obyek penelitian ini adalah Pegawai CV Cakra Nusantara Palur. Data diperoleh secara langsung dari responden yang menjadi sampel penelitian melalui angket/kuesioner. Alat analisis digunakan uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji linieritas, analisa jalur, uji t, uji F serta koefisien determinasi (R²). Analisis jalur dengan

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu variabel independen (X), variabel *intervening* (e) dan variabel dependen (Y). Variabel independen terdiri dari : Kompensasi (X₁) dan Disiplin kerja (X₂). Variabel *intervening* adalah Kepuasan kerja (Y₁) dan Motivasi Kerja (Y₁) dan Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y₃) serta dilakukan uji hipotesis statistik. Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

$$Y_3 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_3 \dots \dots \dots (3)$$

HASIL PENELITIAN

Tabel IV.14
Hasil Uji t

Persamaan	Variabel	Variabel Dependen	Beta	Sig	Keterangan
1	Kompensasi	Kepuasan Kerja	0,465	0,008	Signifikan
	Disiplin Kerja		0,314	0,067	Tidak Signifikan
2	Kompensasi	Motivasi	0,607	0,001	Signifikan
	Disiplin Kerja		0,190	0,234	Tidak Signifikan
3	Kompensasi	Kinerja Pegawai	-0,226	0,284	Tidak Signifikan
	Disiplin Kerja		0,418	0,017	Signifikan
	Kepuasan Kerja		0,474	0,023	Signifikan
	Motivasi		0,150	0,447	Tidak Signifikan

Sumber : data primer diolah, 2022

Tabel IV.22
Hasil koefisien Jalur

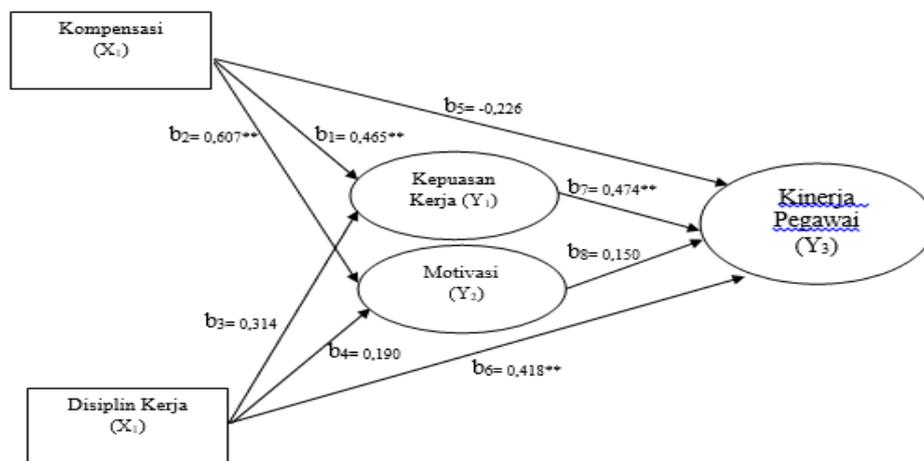
No	Arah Hubungan	Regresi		Korelasi	
		Beta	Sig	R	Sig
1	Kompensasi ke Kepuasan kerja (X ₁ ke Y ₁)	0,465	0,008	0,674	0,000
2	Disiplin kerja ke Kepuasan kerja (X ₂ ke Y ₁)	0,314	0,067	0,623	0,000
3	Kompensasi ke Motivasi X1 ke Y ₂	0,607	0,001	0,733	0,000
4	Disiplin kerja ke Motivasi X2 ke Y ₂	0,190	0,234	0,593	0,000
5	Kompensasi ke Kinerja X ₁ ke Y ₃	-0,226	0,284	0,480	0,003
6	Disiplin kerja ke Kinerja X ₂ ke Y ₃	0,418	0,017	0,652	0,000
7	Kepuasan kerja ke Kinerja Y ₁ ke Y ₃	0,474	0,023	0,698	0,000
8	Motivasi ke Kinerja Y ₂ ke Y ₃	0,150	0,447	0,598	0,000

Sumber : data primer diolah, 2022

Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

No	Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	Kompensasi → Kinerja Pegawai	-0,226	-	-
2	Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,418**	-	-
3	Kompensasi → Kepuasan kerja → Kinerja Pegawai	-	0,465 x 0,474 = 0,220**	-0,226 + 0,220 = -0,006.
4	Disiplin kerja → Kepuasan kerja → Kinerja Pegawai	-	0,314 x 0,474 = 0,149.	0,418 + 0,149 = 0,567
5	Kompensasi → Motivasi → Kinerja Pegawai	-	0,607 x 0,150 = 0,091.	-0,226 + 0,091 = -0,135
6	Disiplin Kerja → Motivasi → Kinerja Pegawai	-	0,190 x 0,150 = 0,029.	0,418 + 0,029 = 0,447.

**) Signifikan



Gambar IV.1 Hasil Analisa Jalur

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai pada CV Cakra Nusantara Palur akan menurun dan tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian yang relevan dilakukan oleh Hasil penelitian Garaika (2020), Reni dan Ikhsan, (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, temuan penelitian ini mendukung Nikijuluw, Meithiana Indrasari (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.23 diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian mendukung temuan Lusiana et.al (2014), Reni dan Ikhsan, (2019), Safrina (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian tidak mendukung temuan Djalali (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian

mendukung temuan Sindu (2015), Susanto (2019), Nugrohadi et.al (2019), Lusiana et.al, dan Arina (2014), Garaika (2020), Djalali (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini tidak mendukung penelitian Kurniawan (2019), Reni dan Ikhsan, (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan analisis jalur, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, terbukti efektif pengaruh tidak langsung dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Karena pengaruh tidak langsung efektif untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku kompensasi terhadap perilaku kepuasan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja. Artinya bahwa perilaku kompensasi yang dianut oleh pada CV Cakra Nusantara Palur perlu ditingkatkan untuk mewujudkan kepuasan kerja, selanjutnya peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai CV Cakra Nusantara Palur untuk membangun kinerja.

Upaya meningkatkan kompensasi dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas kompensasi yang terletak pada item pernyataan ke 3, 4 dan 2. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kompensasi Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan :

- a. Manajemen melakukan upaya peningkatan Insentif yang diberikan perusahaan agar lebih sesuai proporsi jabatan dan pekerjaan masing masing pegawai
- b. Manajemen melakukan upaya peningkatan tunjangan yang diberikan perusahaan agar lebih sesuai dengan tanggung jawab pegawai.
- c. Manajemen melakukan upaya peningkatan upah yang diberikan perusahaan supaya lebih sesuai dengan pekerjaan pegawai.

Selanjutnya upaya peningkatan kepuasan kerja untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai dilakukan dengan memperhatikan hasil uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 4 ,3 dan 1, hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku Kepuasan Kerja, upaya yg dilakukan adalah;

- a. Manajemen melakukan upaya peningkatan kepuasan dan kebanggan pegawai terhadap sarana dan prasarana yang ada dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.
 - b. Manajemen melakukan upaya peningkatan kebijakan agar sikap pegawai terhadap suasana pekerjaan, antara sesama pegawai atau teman kerja yang dapat bekerja sama
 - c. Manajemen melakukan upaya peningkatan kebijakan agar pegawai selalu puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai pada CV Cakra Nusantara Palur akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang relevan dilakukan oleh Nugrohadi et.al, (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini tidak mendukung penelitian 27 Lianasari et.al (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.23 diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian tidak mendukung temuan Nugrohadi et.al, (2019), Safrina (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun penelitian mendukung temuan Lianasari et.al (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja

²⁷ Harsono Harsono and others, 'Preparation of Dissolving Pulp from Oil Palm Empty Fruit Bunch by Prehydrolysis Soda-Anthraquinone Cooking Method', *Journal of Wood Science*, 62.1 (2016), 65–73.

berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Hasil penelitian mendukung temuan Sindu (2015), Susanto (2019), Nugrohadhi et.al (2019), Lusiana et.al, dan Arina (2014), Garaika (2020), Djalali (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini tidak mendukung penelitian Kurniawan (2019), Reni dan Ikhsan, (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan analisis jalur, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, terbukti pengaruh langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Karena pengaruh langsung efektif (signifikan) untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku disiplin kerja terhadap perilaku kinerja secara langsung. Artinya bahwa perilaku disiplin kerja yang dianut oleh pegawai CV Cakra Nusantara Palur perlu ditingkatkan untuk membangun perilaku kinerja, upaya yang dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas disiplin kerja yang terletak pada item pernyataan ke 4, 3 dan 5. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku disiplin kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan :

- a. Manajemen menekankan kepada pegawai untuk selalu bekerja disiplin agar sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan, seperti tidak datang terlambat saat bekerja, tetap mematuhi aturan sesuai proses
 - b. Manajemen menekankan kepada pegawai untuk selalu konsisten dalam menjalankan disiplin kerja, karena perusahaan telah memberikan balas jasa yang sesuai dengan setiap pekerjaan yang diberikan seperti selalu focus pada tujuan dalam bekerja dan memiliki disiplin yang kuat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh
 - c. Manajemen atau pimpinan menekankan kepada pegawai untuk selalu memahami fungsi pengawasan melekat untuk meningkatkan kedisiplinan agar tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, karena ada sanksi tegas bila melanggar
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai pada CV Cakra Nusantara Palur akan menurun dan tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian yang relevan dilakukan oleh Hasil penelitian Garaika (2020), Reni dan Ikhsan, (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, temuan penelitian ini mendukung Nikijuluw, Meithiana Indrasari (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.23 diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi serta motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Lusiana et.al (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan temuan ini tidak mendukung hasil penelitian Victoria Nezhiah Nikijuluw, Meithiana Indrasari (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Temuan ini tidak mendukung hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Galih dan Choerudin (2014), Lusiana et.al (2014), Garaika (2020), Kurniawan (2019), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Slamet (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap pegawai.

Dari pembahasan analisis jalur, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, terbukti tidak efektif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai karena tidak signifikan walaupun positif. Karena pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung tidak efektif untuk

meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan mempertahankan perilaku kompensasi terhadap perilaku kinerja. Artinya bahwa berkaitan dengan kompensasi yang diberikan oleh CV Cakra Nusantara Palur sudah optimal untuk mewujudkan kinerja pegawai CV Cakra Nusantara Palur untuk membangun kinerja.

Upaya mempertahankan kompensasi dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas kompensasi yang terletak pada item pernyataan ke 3, 4 dan 2. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kompensasi Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan :

- a. Manajemen mempertahankan Insentif yang diberikan perusahaan karena sudah sesuai proporsi jabatan dan pekerjaan masing masing pegawai
 - b. Manajemen mempertahankan tunjangan yang diberikan perusahaan karena sudah sesuai dengan tanggung jawab pegawai.
 - c. Manajemen mempertahankan upah yang diberikan perusahaan karena sudah sesuai dengan pekerjaan pegawai.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai pada CV Cakra Nusantara Palur akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang relevan dilakukan oleh Nugrohadhi et.al, (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini tidak mendukung penelitian Harsono (2017), Lianasari et.al (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.23 diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Temuan ini tidak mendukung hasil penelitian Umi (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan temuan ini mendukung penelitian Galih dan Choerudin (2014), Harsono (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Temuan ini tidak mendukung hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Galih dan Choerudin (2014), Lusiana et.al (2014), Garaika (2020), Kurniawan (2019), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Slamet (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap pegawai.

Dari pembahasan analisis jalur, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, terbukti pengaruh langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Karena pengaruh langsung efektif (signifikan) untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku disiplin kerja terhadap perilaku kinerja secara langsung. Artinya bahwa perilaku disiplin kerja yang dianut oleh pegawai CV Cakra Nusantara Palur perlu ditingkatkan untuk membangun perilaku kinerja, upaya yang dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas disiplin kerja yang terletak pada item pernyataan ke 4, 3 dan 5. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku disiplin kerja .Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan :

- a. Manajemen menekankan kepada pegawai untuk selalu bekerja disiplin agar sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan, seperti tidak datang terlambat saat bekerja, tetap mematuhi aturan sesuai proses
- b. Manajemen menekankan kepada pegawai untuk selalu konsisten dalam menjalankan disiplin kerja, karena perusahaan telah memberikan balas jasa yang sesuai dengan setiap pekerjaan

yang diberikan seperti selalu focus pada tujuan dalam bekerja dan memiliki disiplin yang kuat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh

- c. Manajemen atau pimpinan menekankan kepada pegawai untuk selalu memahami fungsi pengawasan melekat untuk meningkatkan kedisiplinan agar tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, karena ada sanksi tegas bila melanggar aturan.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, penulis mengajukan beberapa saran dalam memilih variabel yang menjadi skala prioritas guna meningkatkan kinerja pegawai dengan urutan sebagai berikut :

- 1) Karena pengaruh langsung efektif (signifikan) untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku disiplin kerja terhadap perilaku kinerja secara langsung. Artinya bahwa perilaku disiplin kerja yang dianut oleh pegawai CV Cakra Nusantara Palur perlu ditingkatkan untuk membangun perilaku kinerja, upaya yang dilakukan dengan langkah-langkah yang dapat dilakukan : Manajemen menekankan kepada pegawai untuk selalu bekerja disiplin agar sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan, seperti tidak datang terlambat saat bekerja, tetap mematuhi aturan sesuai proses; Manajemen menekankan kepada pegawai untuk selalu konsisten dalam menjalankan disiplin kerja, karena perusahaan telah memberikan balas jasa yang sesuai dengan setiap pekerjaan yang diberikan seperti selalu focus pada tujuan dalam bekerja dan memiliki disiplin yang kuat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh; Manajemen atau pimpinan menekankan kepada pegawai untuk selalu memahami fungsi pengawasan melekat untuk meningkatkan kedisiplinan agar tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, karena ada sanksi tegas bila melanggar
- 2) Sebagai alternatif berikutnya karena pengaruh tidak langsung, terbukti efektif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku kompensasi terhadap perilaku kepuasan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja. Artinya bahwa perilaku kompensasi yang dianut oleh pada CV Cakra Nusantara Palur perlu ditingkatkan untuk mewujudkan kepuasan kerja, selanjutnya peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai CV Cakra Nusantara Palur untuk membangun kinerja.

Upaya meningkatkan kompensasi dilakukan dengan langkah-langkah yang dapat dilakukan : Manajemen melakukan upaya peningkatan Insentif yang diberikan perusahaan agar lebih sesuai proporsi jabatan dan pekerjaan masing masing pegawai; Manajemen melakukan upaya peningkatan tunjangan yang diberikan perusahaan agar lebih sesuai dengan tanggung jawab pegawai ; Manajemen melakukan upaya peningkatan upah yang diberikan perusahaan supaya lebih sesuai dengan pekerjaan pegawai.

Selanjutnya upaya peningkatan kepuasan kerja untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai dilakukan dengan langkah ; Manajemen melakukan upaya peningkatan kepuasan dan kebanggaan pegawai terhadap sarana dan prasarana yang ada dalam menunjang penyelesaian pekerjaan; Manajemen melakukan upaya peningkatan kebijakan agar sikap pegawai terhadap suasana pekerjaan, antara sesama pegawai atau teman kerja yang dapat bekerja sama ; Manajemen melakukan upaya peningkatan kebijakan agar pegawai selalu puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya

- 3) Penelitian ini direkomendasikan untuk dikembangkan pada penelitian yang akan datang, sehingga akan mampu memperbaiki penelitian ini menjadi lebih baik, khususnya dalam mengkaji kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Choerudin, Achmad, 'ISSN : 2278-6252 The Role of Engineering of Appropriate Technology , Applications Management and Information Technology on Small and Medium Enterprises (SMEs) Claws Rambak (Traditional Snack) as Efforts Increase The Competitiveness of Small Industry', 3.7, 54–66
- Garaika, Garaika, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21.1 (2020), 28–41
- Harsono, Harsono, Agusta Samodra Putra, Roni Maryana, Andri Taufick Rizaluddin, Yin Ying H'ng, Akiko Nakagawa-izumi, and others, 'Preparation of Dissolving Pulp from Oil Palm Empty Fruit Bunch by Prehydrolysis Soda-Anthraquinone Cooking Method', *Journal of Wood Science*, 62.1 (2016), 65–73
- Hasibuan, M Idrus, 'Model Pembelajaran CTL (Contextual Teaching and Learning)', *Logaritma: Jurnal Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Sains*, 2.01 (2014)
- Ikhsan, Miftahul, 'Objektivitas Media Daring Dalam Pemberitaan Polemik Revisi Peraturan Menteri Perhubungan No 32 Tahun 2016 Dan Tarif Baru Taksi Daring', 2018
- Indrasari, Meithiana, *PEMASARAN DAN KEPUASAN PELANGGAN: Pemasaran Dan Kepuasan Pelanggan* (Unitomo Press, 2019)
- Iqbal, Muhamad Iqbal, Susanto Susanto, and Moh Sutoro, 'Functionalization of E-Court System in Eradicating Judicial Corruption at The Level of Administrative Management', *Jurnal Dinamika Hukum*, 19.2 (2019), 370–88
- Kurniawan, Dwi Agus, and Astalini Astalini, 'Evaluasi Sikap Siswa SMP Terhadap IPA Di Kabupaten Muaro Jambi', *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 19.1 (2019), 124–39
- Lusiana, Lena, and Nugroho Adi Sasongko, 'ANALISIS BIAYA PERANG TELUK III PADA PIHAK AMERIKA SERIKAT DITINJAU DARI SUDUT PANDANG LOGISTIK DAN ENERGI', *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 11.2 (2021), 51–70
- Martínez-González, Nahara A, Ryan Tandjung, Sima Djalali, and Thomas Rosemann, 'The Impact of Physician–Nurse Task Shifting in Primary Care on the Course of Disease: A Systematic Review', *Human Resources for Health*, 13.1 (2015), 1–14
- Rosa, Tina, Yusdi Anra, and Ign Anindya Wirawan Nugrohadi, 'THE LEADERSHIP EFFECT AND ACHIEVEMENT MOTIVATION ON PERFORMANCE LECTURE AT PUBLIC UNIVERSITY AT JAMBI CITY', in *Proceeding International Conference*, 2019, 1
- Safrina, Lely, Kartika Sari, and Marty Mawarpury, 'Hubungan Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku Wanita Dewasa Muda Terhadap Kanker Leher Rahim', *MEDIAPSI*, 2.1 (2017), 19–28
- Simamora, Janpatar, 'Tafsir Makna Negara Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945', *Jurnal Dinamika Hukum*, 14.3 (2014), 547–61
- Sindu, B S, and Saptarshi Sasmal, 'Evaluation of Mechanical Characteristics of Nano Modified Epoxy Based Polymers Using Molecular Dynamics', *Computational Materials Science*, 96 (2015), 146–58
- Umi, Umi, 'Penerapan Pendekatan Saintifik Melalui Model Project Based Learning Untuk Meningkatkan Ketrampilan Proses Dan Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD Negeri Seworan, Wonosegoro', *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5.1 (2015), 24–38