JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i5
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 2 Maret 2026 | **Revised:** 1 Mei 2026 | **Accepted:** 12 Mei 2026

Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Kredit dan Syariah Bank Jambi Kantor Pusat

Najat Mardatillah[1], Fakhrul Rozi Yamali[2], Ali Akbar[3]
[1]Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, najatmardatillah@gmail.com
[2]Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, fakhrul_65@yahoo.co.id
[3]Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, aliakbar060873@gmail.com

Corresponding Author: najatmardatillah@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to describe compensation, discipline, job satisfaction, and employee performance in the Credit and Sharia Directorate of Bank Jambi Head Office, as well as to determine and analyze the influence of discipline and compensation on employee performance through job satisfaction in the Credit and Sharia Directorate of Bank Jambi Head Office. This study uses descriptive verification research. This study uses the PLS analysis method. The results of the study indicate that discipline and compensation have a positive and significant effect on employee job satisfaction and performance in the Credit and Sharia Directorate of Bank Jambi Head Office. Improved work discipline has been shown to increase both job satisfaction and employee performance, and increased compensation also drives increased satisfaction and performance. Furthermore, job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance. Indirectly, discipline and compensation contribute to improved performance through job satisfaction as an intervening variable. Therefore, the better the discipline and compensation implemented, the higher the employee satisfaction and performance.*

Keywords: *Compensation, Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran kompensasi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Direktorat kredit dan syariah Bank Jambi Kantor pusat serta mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Kredit dan Syariah Bank Jambi Kantor Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan di Direktorat Kredit dan Syariah Bank Jambi Kantor Pusat. Peningkatan disiplin kerja terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerja karyawan, demikian pula peningkatan kompensasi yang mendorong naiknya kepuasan dan kinerja. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung, disiplin dan kompensasi turut meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga semakin baik disiplin dan kompensasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kepuasan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai meningkat ketika pegawai di sebuah instansi inovatif, kreatif, dan memiliki tingkat spontanitas yang tinggi (Sutrisno, 2016). Menurut (Sedarmayanti, 2015), jika karyawan disiplin akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal. Sebaliknya, jika disiplin yang kurang mendukung seperti sering terlambat akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Penelitian oleh (Saputra et al., 2025) juga menegaskan bahwa disiplin yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maupun dalam bentuk nonfinansial seperti pengakuan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan karier (Hasibuan, 2017). (Veithzal & Sagala, 2017) menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang dirasakan adil dan proporsional akan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja kerja. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, loyalitas, dan bahkan menimbulkan keinginan untuk berpindah pekerjaan (Mathis & Jackson, 2017). Menurut (Mangkunegara, 2016), manajemen sumber daya manusia yang efektif akan memfokuskan pada penciptaan lingkungan yang mampu mendukung kinerja karyawan.

Beberapa penelitian mendukung hubungan ini. Misalnya, penelitian (Purnomo & Hasanah, 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui efektivitas kerja, sementara (Yemima, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap efektivitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Zhafirah et al., 2024), (Gazali, 2021), (Sari, 2023), (Sholihin, 2021) dan (Putri & Nawatmi, 2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun, permasalahan di lapangan sering kali menunjukkan bahwa kompensasi yang belum optimal dan disiplin yang kurang mendukung menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Sebagai Bank Pembangunan Daerah (BPD), Bank Jambi memiliki tugas pokok dan fungsi (tupoksi) untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan serta menyalurkannya kembali dalam bentuk kredit guna mendorong pertumbuhan sektor usaha di wilayah Jambi.

Rata-rata capaian kinerja masih belum mencapai target. Hal ini ditunjukkan oleh data rata-rata target 5 tahun terakhir, yakni 96.12% untuk funding dan 90.58% untuk landing. Walaupun angkanya di atas 90% pencapaian targetnya, tetap tidak mencapai target dari tahun ketahunnya.

Ketidakkonsistenan dalam pencapaian target dari tahun ke tahun. Kinerja karyawan tidak menunjukkan tren perbaikan yang stabil, melainkan mengalami fluktuasi. Misalnya, pada program kerja funding, pencapaian sempat menurun dari 96,14% (2020) ke 93,87% (2021), lalu naik di 2023. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan atau metode kerja yang dapat dijadikan acuan untuk menjaga performa karyawan secara stabil.

Penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran kompensasi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Direktorat kredit dan syariah Bank Jambi Kantor pusat serta mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Kredit dan Syariah Bank Jambi Kantor Pusat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Pada Direktorat Kredit dan Syariah Bank Jambi Kantor Pusat"**.

METODE

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah karyawan yang bekerja di Direktorat kredit dan syariah pada Bank Jambi Kantor Pusat.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden atau objek penelitian melalui instrumen penelitian seperti wawancara, observasi, atau kuesioner (Arikunto, 2014). Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bidang kreditdan syariah pada Bank Jambi.

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui pihak lain atau sumber yang sudah ada, seperti laporan, arsip, atau dokumen resmi instansi terkait. Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari dokumen, laporan kinerja, dan data internal Bank Jambi yang berkaitan dengan kinerja karyawan kredit dan syariah.

Metode Pengumpulan Data

Instrumen utama yang dipakai adalah angket atau kuesioner. Angket adalah daftar pertanyaan tertulis yang sudah dirumuskan terlebih dahulu dan akan dijawab oleh responden, biasanya menggunakan alternatif jawaban yang telah didefinisikan. Teknik ini sangat efisien ketika peneliti telah mengetahui dengan jelas variabel-yang akan diukur dan bagaimana mengukurnya.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bidang kredit dan syariah pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi yang berjumlah sebanyak 61 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*saturated sampling*).

Dengan demikian, seluruh karyawan di bidang kreditdan syariah pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi dijadikan sebagai responden penelitian yaitu 61 orang, namun karena penelitinmerupakan salah satu karyawan yang berada dalam populasi sehingga peneliti dikeluarkan dari sampel penelitian dan jumlah sampel menjadi sebanyak 60 orang.

Alat Analisis

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana persepsi karyawan terhadap variabel yang diteliti, yaitu disiplin, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Analisis deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis, melainkan hanya untuk menjelaskan fenomena atau kondisi yang terjadi berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner.

Analisis verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu mengenai pengaruh langsung maupun tidak langsung

antar variabel penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS).

Analisis verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu mengenai pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Pertama Secara Deskriptif

Untuk menjawan hipotesis pertama pada hasil kajian ini digunakan rentang skala seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Hipotesis	Hasil	Keputusan
1	Disiplin (X1)	Tinggi	Sangat Tinggi	Hipotesis Diterima
2	Kompensasi (X2)	Tinggi	Sangat Tinggi	Hipotesis Diterima
3	Kepuasan kerja (Y)	Puas	Sangat Puas	Hipotesis Diterima
4	Kinerja karyawan (Z)	Tinggi	Sangat Tinggi	Hipotesis Diterima

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel Hasil Deskripsi Variabel Penelitian, diketahui bahwa seluruh variabel yang diteliti, yaitu Disiplin (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Y), dan Kinerja Karyawan (Z), menunjukkan hasil yang melampaui hipotesis awal yang telah ditetapkan. Pada tahap perumusan hipotesis deskriptif, variabel Disiplin, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan diasumsikan berada pada kategori “Tinggi”, sedangkan Kepuasan Kerja diasumsikan berada pada kategori “Puas”. Namun, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut berada pada kategori yang lebih tinggi, yaitu “Sangat Tinggi” untuk Disiplin, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan, serta “Sangat Puas” untuk Kepuasan Kerja.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi aktual di Direktorat Kredit dan Syariah Bank Jambi Kantor Pusat lebih baik dibandingkan dengan ekspektasi awal penelitian. Tingginya disiplin kerja menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, SOP, serta tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan secara konsisten. Demikian pula pada variabel kompensasi, hasil “Sangat Tinggi” menggambarkan bahwa sistem penggajian, insentif, dan bonus yang diterapkan perusahaan telah dirasakan adil dan sesuai dengan beban serta kinerja karyawan. Kondisi ini menjadi faktor penting dalam membangun motivasi dan loyalitas karyawan.

Pada variabel kepuasan kerja, hasil kategori “Sangat Puas” menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja, hubungan sosial, kebijakan perusahaan, serta peluang pengembangan karier. Tingginya tingkat kepuasan ini memperkuat dugaan bahwa kebutuhan karyawan, baik secara material maupun psikologis, telah terpenuhi dengan baik. Sementara itu, kinerja karyawan yang berada pada kategori “Sangat Tinggi” mencerminkan bahwa karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja yang optimal, memiliki inisiatif, serta mampu bekerja sama dan berkomunikasi secara efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

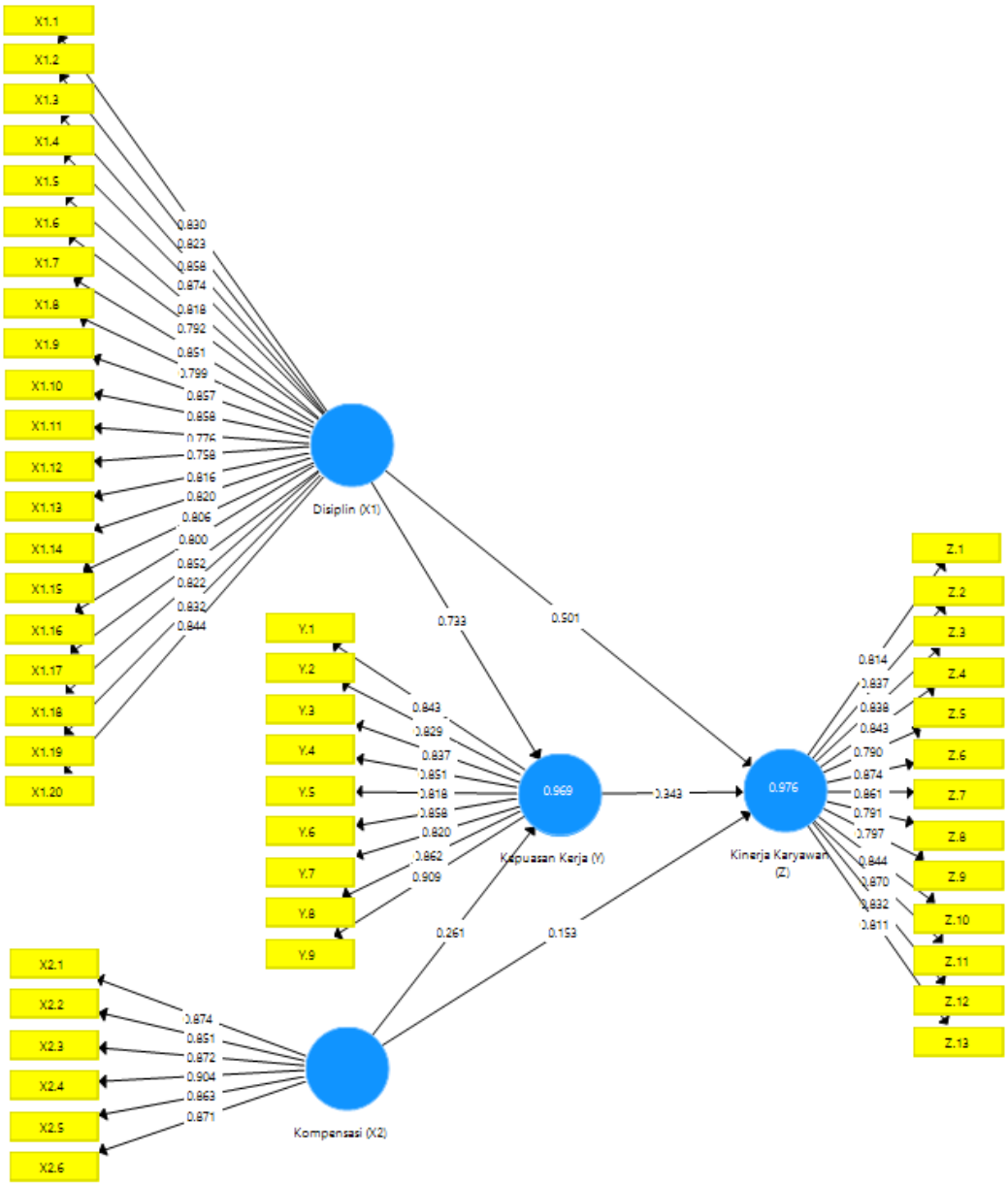
Berdasarkan perbandingan antara hipotesis awal dan hasil penelitian, seluruh hipotesis deskriptif dinyatakan diterima. Keputusan ini menunjukkan bahwa kondisi disiplin, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berada minimal sesuai dengan kategori yang diharapkan, bahkan melebihi ekspektasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Direktorat Kredit dan Syariah Bank Jambi Kantor Pusat telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang memadai, serta budaya kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan.

Pengujian Hipotesis Verifikatif

Pengujian validitas konvergen adalah salah satu jenis validitas yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur mengukur konstruk yang sama dengan baik. Dalam konteks statistik dan analisis data, terutama dalam model berbasis variabel laten seperti *Partial Least Squares* (PLS), validitas konvergen penting untuk memastikan bahwa indikator atau item yang digunakan dalam model benar-benar merefleksikan konstruk yang sama.

Loading Factor

Loading factor adalah elemen penting dalam evaluasi model pengukuran. Nilai loading factor yang tinggi mengindikasikan bahwa indikator secara efektif mengukur konstruk laten, sedangkan nilai yang lebih rendah menunjukkan potensi masalah dalam model. Penggunaan dan interpretasi yang tepat dari loading factor membantu dalam memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur atau model yang sedang dikembangkan.



Gambar 1. Outer Loading

Berdasarkan Gambar 1 yang menampilkan nilai outer loading dari hasil analisis menggunakan Smart PLS 3 (2025), terlihat bahwa seluruh indikator pada variabel Disiplin (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan kerja (Y), dan Kinerja Karyawan (Z) memiliki nilai loading

di atas 0,7, yang berarti sangat kuat dalam mengukur konstruk masing-masing. Outer loading merupakan indikator validitas konvergen, dan nilai yang ideal adalah di atas 0,70. Maka dari itu, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan secara statistik signifikan dalam merepresentasikan variabel-variabel laten yang diteliti.

Uji Reliability

Uji composite reliability dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan. (Wiyono, 2011) Seluruh variabel dinyatakan reliabel apabila nilai loading-nya di atas 0.70. Nilai composite reliability dan Cronbach Alpa masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 2. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpa*

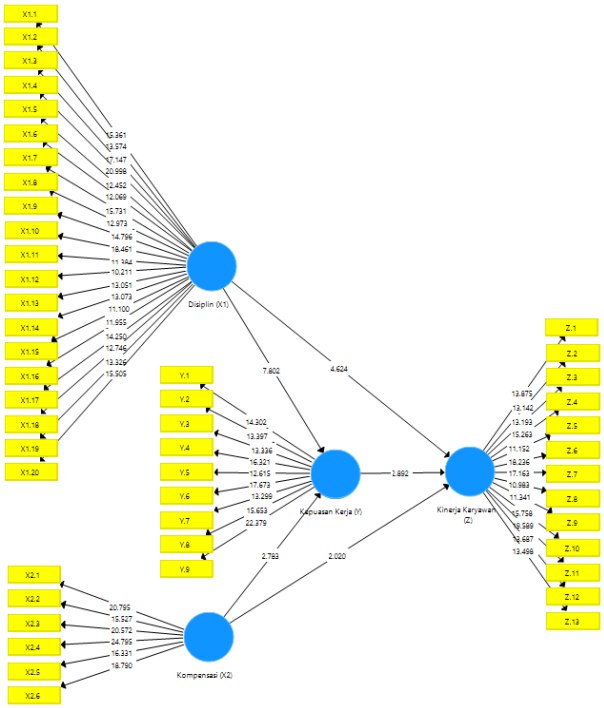
Variabel	*Composite Reliability*	Keterangan	*Cronbach Alpa*	Keterangan
Disiplin (X1)	0,977	Reliabel	0,975	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,950	Reliabel	0,937	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,958	Reliabel	0,951	Reliabel
Kinerja karyawan (Z)	0,967	Reliabel	0,963	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data dengan PLS, 2025

Berdasarkan Tabel 2 mengenai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan kerja (Y), dan Kinerja Karyawan (Z) menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Seluruh nilai Composite Reliability berada di atas nilai ambang minimum yang direkomendasikan, yaitu 0,70, bahkan melebihi angka 0,95, yang menandakan bahwa indikator-indikator pada masing-masing konstruk sangat konsisten dalam mengukur variabelnya.

Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha, yang mengukur konsistensi internal antar item dalam satu variabel, juga memperkuat kesimpulan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Semua variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,93, dengan angka tertinggi kembali diperoleh oleh variabel disiplin (0,975). Dengan demikian, baik dari hasil Composite Reliability maupun Cronbach's Alpha, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan sangat reliabel.

Dalam analisis SEM PLS, nilai structural model dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *direct effects* atau istilahnya disebut juga *path coefficient*. Selanjutnya dilakukan pengukuran *path coefficients* antar konstruk untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis.



Gambar 2. Bootstraping

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis 2 s.d 8 dilakukan dengan melihat nilai t statistik dan nilai P Values. Hipotesis pada penelitian ini dapat dinyatakan diterima apabila hasil sesuai dengan *Rule of Thub,* jika p value < 0,05, atau nilai t-statistik > 1,96. Untuk mengetahui hasil secara komprehensif baik pengaruh antar variabel-variabel penelitian, dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Hipotesis Verifikatif

Pengaruh Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Disiplin (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,733	0,730	0,094	7,802	0,000
Kompensasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,261	0,263	0,094	2,783	0,006
Disiplin (X1) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,501	0,499	0,108	4,624	0,000
Kompensasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,153	0,152	0,076	2,020	0,044
Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,343	0,345	0,119	2,892	0,004
Disiplin (X1) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,251	0,254	0,100	2,524	0,012
Kompensasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,089	0,089	0,041	2,204	0,028

Sumber: Pengolahan Data dengan PLS, 2025

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 3 dan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Disiplin dengan Kepuasan kerja menunjukkan nilai t statistics 7,802 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga hipotesis H_1 diterima. dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika disiplin meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel kompensasi dengan kepuasan kerja menunjukkan Nilai t statistics 2,783 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,006 lebih kecil dari 0,05 (0,006 < 0,05) sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. artinya jika kompensasi meningkat maka akan mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin dengan kinerja karyawan menunjukkan Nilai t statistics 4,624 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin meningkat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel kompensasi dengan kinerja karyawan menunjukkan Nilai t statistics 2,020 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,044 lebih kecil dari 0,05 (0,044 < 0,05) sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya kompensasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan Nilai t statistics 2,892 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,004 lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05) sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja

Kemudian hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan Nilai t statistics 2,524 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,012 lebih kecil dari 0,05 (0,012 < 0,05) sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan Nilai t statistics 2,204 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,028 lebih kecil dari 0,05 (0,028 < 0,05) sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pembahasan

Gambaran Disiplin, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Disiplin (X1), diperoleh total skor sebesar 5.108 dengan rata-rata 255 yang berada pada kategori Sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan berada pada kondisi yang sangat baik. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap SOP, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta profesionalisme kerja. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai menjaga kerahasiaan informasi perusahaan (264), yang menunjukkan tingginya integritas karyawan. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan mengikuti instruksi atasan dan tidak melanggar aturan

(248), meskipun masih berada pada kategori Tinggi. Secara umum, disiplin kerja telah menjadi budaya yang kuat dalam organisasi.

Pada variabel Kompensasi (X2), diperoleh total skor sebesar 1.565 dengan rata-rata 261, yang juga berada pada kategori Sangat Tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan dinilai sangat baik oleh karyawan. Aspek gaji pokok, insentif, dan bonus dianggap telah sesuai dengan beban kerja serta capaian kinerja. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai kesesuaian insentif dengan kinerja (265), yang mengindikasikan bahwa sistem penghargaan berbasis kinerja berjalan efektif. Tidak terdapat pernyataan dengan kategori rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kompensasi secara keseluruhan sangat positif.

Selanjutnya pada variabel Kepuasan Kerja (Y), diperoleh total skor sebesar 2.325 dengan rata-rata 258, yang berada pada kategori Sangat Puas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi terhadap berbagai aspek, termasuk hubungan sosial, kebijakan perusahaan, promosi karier, serta sistem pengupahan. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai insentif yang membuat karyawan merasa lebih dihargai (269), yang memperlihatkan pentingnya penghargaan finansial dalam meningkatkan kepuasan. Adapun skor terendah terdapat pada kesempatan berkreasi dan pengembangan ide (251), namun masih dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja berada pada kondisi yang sangat baik dan mendukung stabilitas organisasi.

Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Z) memperoleh total skor sebesar 3.331 dengan rata-rata 256, yang termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai pemberian ide atau gagasan baru (263), yang menandakan adanya kreativitas dan inisiatif dalam bekerja. Sedangkan skor terendah terdapat pada aspek komunikasi internal (249), meskipun masih dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan sangat baik, namun komunikasi internal masih dapat ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, keempat variabel penelitian menunjukkan kategori yang sangat tinggi atau sangat puas. Hal ini mengindikasikan bahwa Direktorat Kredit dan Syariah Bank Jambi Kantor Pusat memiliki kondisi organisasi yang sehat, dengan disiplin kerja yang kuat, sistem kompensasi yang adil, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, serta kinerja karyawan yang optimal. Kondisi ini menjadi dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis pada tahap pengujian hipotesis inferensial guna mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sependapat dengan Dewi, (2022), Sulistyono, Suswati & Nasir (2020) dan Suryadi, A. (2023) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berpengaruhnya disiplin terhadap kepuasan kerja di Direktorat Kredit dan Syariah Bank Jambi Kantor Pusat dapat dijelaskan melalui tingginya tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja, SOP, serta tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan secara konsisten. Hal ini terlihat dari pernyataan disiplin seperti mematuhi SOP, datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline, menjaga fokus kerja, serta bersikap profesional yang mayoritas berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi tersebut menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih terarah dan minim konflik peran. Lingkungan kerja yang tertib ini berkontribusi langsung terhadap munculnya rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sependapat dengan penelitian oleh Dewi, (2022), Sulistyono, Suswati & Nasir (2020) dan Suryadi, A. (2023) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berpengaruhnya kompensasi terhadap kepuasan kerja dikarenakan karyawan merasakan adanya kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan beban serta hasil kerja yang mereka capai. Hal ini tercermin dari pernyataan kompensasi mengenai gaji pokok, insentif, dan bonus yang seluruhnya berada pada kategori sangat tinggi. Karyawan menilai bahwa gaji pokok yang diterima telah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, sementara insentif dan bonus diberikan berdasarkan kinerja. Kondisi ini menumbuhkan persepsi keadilan dalam sistem penghargaan, sehingga karyawan merasa dihargai secara finansial atas kontribusi yang mereka berikan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, (2022), Sulistyono, Suswati & Nasir (2020) dan Suryadi, A. (2023) mengatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruhnya disiplin terhadap kinerja karyawan dikarenakan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab kerja yang tinggi mampu mendorong tercapainya hasil kerja yang optimal. Pada variabel disiplin, pernyataan seperti mematuhi SOP, mengikuti instruksi atasan, serta konsisten menjalankan tata tertib perusahaan berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Kepatuhan terhadap prosedur kerja ini memastikan bahwa setiap tugas dilaksanakan sesuai standar perusahaan, sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih baik. Hal tersebut selaras dengan indikator kinerja yang menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai standar dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang diharapkan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, (2022), Sulistyono, Suswati & Nasir (2020) dan Suryadi, A. (2023) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruhnya kompensasi terhadap kinerja karyawan dikarenakan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan mampu memberikan motivasi dan dorongan kerja yang tinggi bagi karyawan. Pada variabel kompensasi, pernyataan mengenai kesesuaian gaji pokok dengan beban kerja, pemberian insentif berdasarkan kinerja, serta bonus yang disesuaikan dengan hasil kerja seluruhnya berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa imbalan yang diterima telah sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan, sehingga mendorong semangat untuk bekerja lebih optimal.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, (2022), Sulistyono, Suswati & Nasir (2020) dan Suryadi, A. (2023) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan kondisi psikologis karyawan yang merasa puas mampu mendorong semangat, komitmen, dan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Pada variabel kepuasan kerja, mayoritas pernyataan berada pada kategori sangat puas, seperti hubungan sosial yang baik, kepuasan terhadap kebijakan dan jam kerja, sistem pengupahan, serta insentif yang membuat karyawan merasa

dihargai. Tingginya tingkat kepuasan ini menciptakan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja

Berpengaruhnya disiplin terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dikarenakan disiplin kerja yang tinggi mampu menciptakan rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pada variabel disiplin, karyawan menunjukkan tingkat kepatuhan yang sangat tinggi terhadap SOP, tata tertib, ketepatan waktu, serta tanggung jawab pekerjaan. Kondisi ini membentuk lingkungan kerja yang tertib dan terstruktur, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dengan jelas dan minim tekanan. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut meningkatkan kepuasan kerja, yang tercermin dari tingginya skor pada indikator hubungan sosial, penerimaan kebijakan perusahaan, serta kepuasan terhadap pengaturan jam kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja

Berpengaruhnya kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dikarenakan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja. Pada variabel kompensasi, karyawan menilai bahwa gaji pokok, insentif, dan bonus telah sesuai dengan beban kerja serta hasil kerja yang dicapai. Persepsi positif ini menciptakan rasa dihargai dan diakui oleh perusahaan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja, khususnya pada indikator kepuasan terhadap sistem pengupahan, tunjangan, dan insentif.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan di Direktorat Kredit dan Syariah Bank Jambi Kantor Pusat. Peningkatan disiplin kerja terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerja karyawan, demikian pula peningkatan kompensasi yang mendorong naiknya kepuasan dan kinerja. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung, disiplin dan kompensasi turut meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga semakin baik disiplin dan kompensasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kepuasan dan kinerja karyawan.

REFERENSI

Gazali, U. W. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, *2(1)*, 45–58.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Salemba Empat.

Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Management and Accounting*, *6*(1), 1078–1086.

Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *8*(1), 1225–1236. https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3839

Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Inastri. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *2*(3), 187–194.

https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552
Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Logitik Dan Supply Chain*, *3*(1), 11–17.
Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju.
Sholihin, U. (2021). Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Kewirusahaan*, *6*(1), 86–99.
Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (edisi keem). Jakarta: Rajawali Pers.
Yemima. (2020). Analisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan perilaku melayani sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, *1*(2), 108–123. https://doi.org/10.52300/jmso.v1i2.2378
Zhafirah, T., Yulihasri, & Lukito, H. (2024). Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Dipo Star Finance Padang. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, *6*(1), 264–270. https://doi.org/10.37034/infeb.v6i1.834