



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BKPSDM KOTA PADANG

Dira Dianova¹

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 1 Februari 2026
Direvisi 03 Februari 2026
Diterima 28 Februari 2026
Tersedia Online 1 April 2026

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan
Motivasi Kerja
Disiplin Kerja
Kompensasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan kompensasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS 4.0. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 responden. Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi memediasi secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Kompensasi memediasi secara signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Dira Dianova
Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK”
Padang, Indonesia
Email: diradianofa@gmail.com

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia terus mengalami perkembangan pesat seiring dengan upaya pemerintah dalam mewujudkan reformasi birokrasi berkelanjutan guna membentuk aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik, sebagaimana ditegaskan melalui penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menekankan sistem merit berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Dalam kerangka Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional hingga 2025, pemerintah memperkuat kualitas ASN melalui rekrutmen transparan, penilaian kinerja objektif, serta pengembangan karier berbasis kompetensi untuk menciptakan aparatur yang adaptif dan berdaya saing global. Upaya ini diperkuat melalui penerapan Core Values ASN BerAKHLAK serta gerakan nasional “Bangga Melayani Bangsa” guna membangun karakter pelayan publik yang akuntabel dan kolaboratif. Selain itu, kemajuan teknologi informasi mendorong digitalisasi manajemen kepegawaian melalui sistem seperti SIASN, MySAPK, dan e-Kinerja yang meningkatkan efisiensi, transparansi, serta disiplin kerja ASN melalui pemantauan kinerja secara real time.



Pemerintah juga terus mengembangkan kompetensi ASN melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh LAN dan BKN untuk menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi pemerintahan, sehingga secara keseluruhan pengelolaan SDM ASN menunjukkan arah positif menuju birokrasi yang profesional, adaptif, dan mampu memberikan pelayanan publik yang prima.

Menurut **(Tremblay et al., 2024)** Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan tenaga kerja organisasi atau perusahaan yang mempelajari bidang manajemen terkhusus dalam mengelola, mengatur serta memanfaatkan manusia. Fokus utama MSDM terletak pada peranan, hubungan, dan kontribusi manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, unsur utama dalam MSDM adalah manusia itu sendiri bukan mesin, modal, atau teknologi karena manusia memiliki potensi, motivasi, dan perilaku yang perlu dikelola secara efektif.

Menurut **(Nurhalizah & Oktiani, 2024)** disiplin kerja adalah sikap seseorang yang ideal secara tegas maupun tersirat menunjukkan rasa menghormati, berterima kasih dan kepatuhan terhadap semua peraturan bisnis yang berlaku. Menurut **(Salsabila, 2025)** gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pendekatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif. Menurut **(Mangiri & Sasabone, 2023)** motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan psikologis yang bersifat internal maupun eksternal, yang menggerakkan individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara tekun, penuh antusias, serta berlandaskan rasa tanggung jawab terhadap peran seorang pegawai. Menurut **(Wahyudin et al., 2025)** kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

BKPSDM Kota Padang yang beralamat di Komp. Balaikota Padang Jl. Bgd. Aziz Chan By Pass Km 15 Aia Pacah, Kota Padang, Sumatera Barat.

Tabel 1
Data Absensi Pegawai BKPSDM Kota Padang
Pada Tahun 2025

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Terlambat	Cepat Pulang	Tanpa Keterangan	Cuti	Izin
Januari	67	47	1	0	97	54
Februari	67	67	3	2	65	33
Maret	67	44	3	5	61	21
April	67	46	4	4	45	22
Mei	67	48	4	3	40	59
Juni	67	68	6	8	47	79
Juli	67	83	7	3	136	83
Agustus	67	51	5	22	101	93
September	67	64	8	1	56	36

Sumber: Laporan rekap data absensi pegawai BKPSDM Kota Padang

Berdasarkan pada tabel 1 diatas terlihat bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih mengalami fluktuasi pada setiap bulannya. Keterlambatan pegawai cenderung tinggi pada beberapa bulan tertentu, seperti bulan Juli yang mencapai 83 kali dan Juni sebanyak 68 kali keterlambatan. Jumlah pegawai yang pulang sebelum waktunya juga tercatat meningkat pada bulan September sebanyak 8 kali dan bulan Juli sebanyak 7 kali. Sementara itu, pada bulan Agustus terdapat 22 kali ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan serta karena cuti dan izin menunjukkan angka yang cukup besar pada bulan Juli dengan total 136 kali cuti dan 83 kali izin.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Tias, 2022)** menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi memediasi secara penuh pengaruh gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian **(Wahyuningsih & Sutarno, 2025)** menunjukan bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Penelitian oleh **(Havira et al., 2025)** Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sementara motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja serta secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin.



METODE

Adapun objek penelitian ini adalah BKPSDM Kota Padang yang beralamat di Komp. Balaikota Padang Jl. Bgd. Aziz Chan By Pass Km 15 Aia Pacah, Kota Padang, Sumatera Barat. Menurut (A'yanil Jannah et al., 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada BKPSDM Kota Padang dengan jumlah pegawai 59 orang.

Menurut Sugiyono, (2016:118) dalam (Febriyanti, 2023) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam konteks penelitian ini, populasi pegawai BKPSDM Kota Padang berjumlah 59 orang, sehingga peneliti menggunakan sampel jenuh (total sampling), di mana seluruh pegawai yang memenuhi kriteria dijadikan responden untuk memperoleh data yang representatif.

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 4.0. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang powerful karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 2
Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik	<i>f</i>	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	32%
Perempuan	40	68%
Usia		
> 20-30 Tahun	20	34%
> 30-40 Tahun	27	46%
> 40 Tahun	12	20%
Pendidikan Terakhir		
SLTA/Sederajat	6	10%
Diploma (D3)	12	20%
Sarjana (S1)	37	63%
Magister (S2)	4	7%
Lainnya	-	-
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	24	41%
≥1-5 Tahun	26	44%
>10 Tahun	9	15%
Pendapatan		
<2 Juta	-	-
3–5 Juta	27	46%
5-10 Juta	32	54%
>10 Juta	-	-

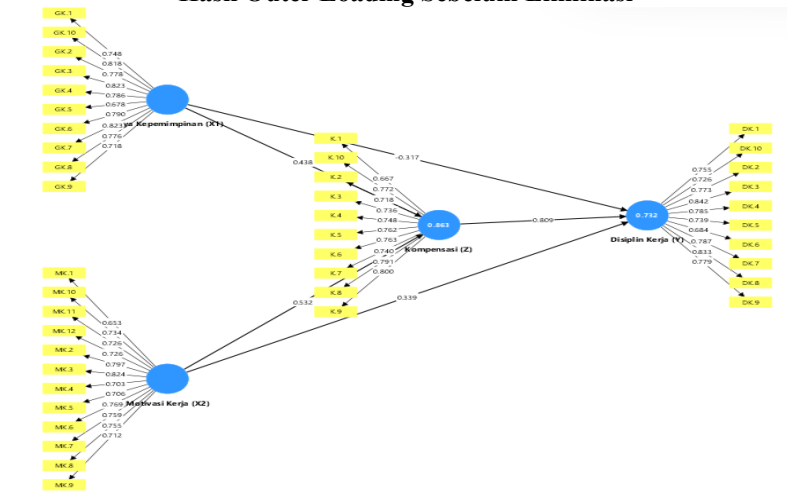
2. Analisis Outer Model

A. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. *Convergent Validity* dari Outer Model dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel dapat dinilai melalui nilai outer loading dari masing-masing konstruk atau variabel.

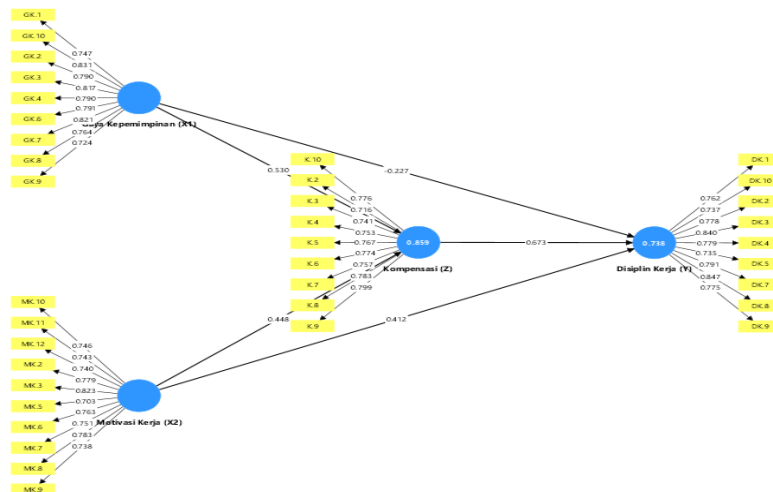
Uji validitas convergent dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,7. Untuk penilaian yang bersifat konfirmatori dan nilai loading faktor antara 0,6-0,7 untuk penelitian explanatory masih dapat diterima. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

Gambar 1
Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi



Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,70, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian. Indikator yang tereliminasi yaitu GK5, MK1, MK4, K1, DK6.

Gambar 2
Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



B. Uji Validitas Diskriminan (*Deskriminant Validity*)

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai $> 0,50$. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 4.0:



Tabel 3
Variabel Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.619
Motivasi Kerja (X2)	0.574
Disiplin Kerja (Y)	0.614
Kompensasi (Z)	0.582

Sumber: Hasil Uji Outer Model, 2026

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

C. Pengujian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha >0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4:

Tabel 4
Nilai Reabilitas

No	Konstruk (Variabel)	Cronbach's Alpha	Composite reliability (rho A)	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0.923	0.925	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.917	0.918	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0.921	0.925	Reliabel
4	Kompensasi	0.910	0.911	Reliabel

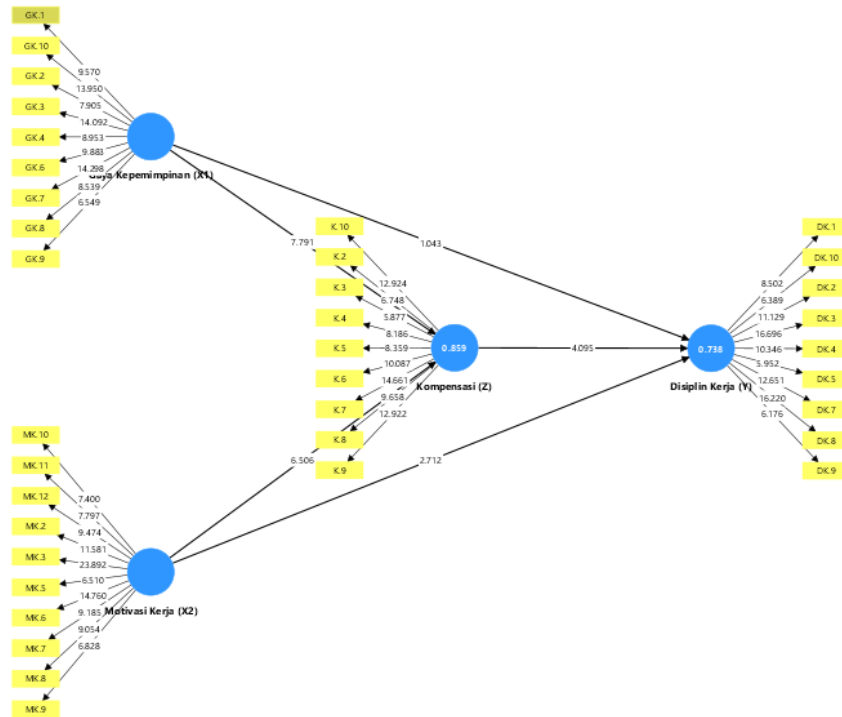
Sumber: Olahan SmartPLS 4.0

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliabel.

D. Pengujian Inner Model (Structural Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS:

Gambar 3
Struktural Model Inner



Pada gambar 3, dapat dilihat nilai t-statistik secara langsung, dimana t-statistik Gaya Kepemimpinan terhadap Kompensasi ialah 7,791. Nilai t-statistik Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ialah 6,506. Nilai t-statistik Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja ialah 1,043. Nilai t-statistik Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja ialah 2,712. Terakhir nilai t-statistik Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja ialah 4,095.

E. Evaluasi Pengukuran Inner Model R-Square (R2)

Pengukuran Inner Model dalam PLS 4.0 dievaluasi dengan menggunakan R2 melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R2 hasil uji menggunakan smart PLS 4.0:

Tabel 5
Evaluasi nilai R-Square

Indikator	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja (Y)	0.738	0.724
Kompensasi (Z)	0.859	0.854

Sumber: Hasil Uji Inner Model

Pada Tabel 5 terlihat nilai R-Square konstruk Disiplin Kerja sebesar 0.738 atau sebesar 73,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk merupakan pengaruh secara simultan konstruk Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara nilai R-Square untuk konstruk Kompensasi sebesar 0,859 atau sebesar



85,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kompensasi. Sisanya sebesar 14,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk *Goodness Of Fit*.

F. Uji Hipotesis Secara Langsung (Dirrect Effect)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t- statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t- hitung > t-tabel 1,96 pada alpha5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel 6:

Tabel 6
Nilai Path Coficients

No	Hubungan Langsung	Original Sampel	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan => Kompensasi	0.530	0.533	0.068	7.791	0.000	Diterima
2	Motivasi Kerja => Kompensasi	0.448	0.444	0.069	6.506	0.000	Diterima
3	Gaya Kepemimpinan => Disiplin Kerja	0.130	0.118	0.188	0.695	0.487	Ditolak
4	Motivasi Kerja => Disiplin Kerja	0.714	0.711	0.146	4.904	0.000	Diterima
5	Kompensasi => Disiplin Kerja	0.673	0.666	0.164	4.095	0.673	Diterima

Sumber: Olahan SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil pengujian data pada Tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung.

G. Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil Result For Path Analysis

No	Hubungan Tidak Langsung	Original Sampel	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1) => Disiplin Kerja (Y)	0.357	0.357	0.105	3.394	0.001	Diterima
2	Motivasi Kerja (2) => Disiplin Kerja (Y)	0.302	0.296	0.086	3.495	0.000	Diterima

Sumber: Olahan SmartPLS 4.0



Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Berikut pembahasan masing-masing hipotesis:

Pembahasan:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kompensasi pada BKPSDM Kota Padang dengan nilai koefisien sebesar 0.530 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk gaya kepemimpinan terhadap kompensasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 7.791 dan t-tabel 1.96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($7.791 > 1.96$) dan tingkat p-value lebih kecil dari tingkat signifikan ($0.000 < 0.05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada BKPSDM Kota Padang. Dengan demikian, Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kompensasi pada BKPSDM Kota Padang dengan nilai koefisien sebesar 0.448 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk motivasi kerja terhadap kompensasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 6.506 dan t-tabel 1.96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($6.506 > 1.96$) dan p-value lebih kecil dari tingkat signifikan ($0.000 < 0.05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada BKPSDM Kota Padang. Dengan demikian, Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada BKPSDM Kota Padang dengan nilai koefisien sebesar 0.130 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0.695 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0.695 < 1.96$) dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ($0.487 > 0.05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_3 ditolak yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada BKPSDM Kota Padang. Hipotesis 3 dalam penelitian ini **ditolak**.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada BKPSDM Kota Padang dengan nilai koefisien sebesar 0.714 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 4.904 dan t-tabel 1.96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($4.904 > 1.96$) p-value lebih kecil dari tingkat signifikan ($0.000 < 0.05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada BKPSDM Kota Padang. Hipotesis 4 dalam penelitian ini **diterima**.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja pada BKPSDM Kota Padang dengan nilai koefisien sebesar 0.673 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kompensasi terhadap disiplin kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 4.095 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($4.095 > 1.96$) dan p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0.0673 < 0.05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_5 diterima yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada BKPSDM Kota Padang. Hipotesis 5 dalam penelitian ini **diterima**.

6. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dengan Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan kompensasi pada BKPSDM Kota Padang dengan nilai koefisien sebesar 0.357 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan kompensasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung



sebesar 3.394 dan t-tabel 1,96 dimana t- statistik lebih kecil dari t-tabel ($3.394 > 1.96$) dan p-value lebih kecil dari tingkat signifikan ($0.001 < 0.05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_6 diterima yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja dengan kompensasi pada BKPSDM Kota Padang. Hipotesis 6 dalam penelitian ini **memediasi atau diterima**.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dengan Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan kompensasi pada BKPSDM Kota Padang dengan nilai koefisien sebesar 0.302 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan kompensasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 3.495 dan t-tabel 1,96 dimana t- statistik lebih kecil dari t-tabel ($3.495 > 1.96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0.000 < 0.05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_6 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan kompensasi pada BKPSDM Kota Padang. Hipotesis 7 dalam penelitian ini **memediasi atau diterima**.

Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada bkpsdm kota padang menggunakan PLS-SEM. Hasil menunjukkan bahwa :.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kompensasi pada BKPSDM Kota Padang
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kompensasi pada BKPSDM Kota Padang
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada BKPSDM Kota Padang
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada BKPSDM Kota Padang
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja pada BKPSDM Kota Padang
6. Gaya kepemimpinan memediasi secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui kompensasi pada BKPSDM Kota Padang
7. Motivasi kerja memediasi secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui kompensasi pada BKPSDM Kota Padang

REFERENSI

- A'yanil Jannah, N., Sazly, S., Kartawijaya, F., Bisnis, A., Bina, U., Informatika, S., Kramat Raya, J., & Pusat, J. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. 1*.
- Febriyanti, B. N. (2023). *Teknik pengambilan sampel*. 1–17.
- Havira, P., Suryani, E., Putra, M. A., & Kerja, M. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru. 1*, 10–18.
- Mangiri, N. J. S., & Sasabone, L. (2023). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2), 1346–1352.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Salsabila, V. A. (2025). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. MWM MANAGEMENT*. 1–16.
- Tias, P. N. (2022). *Oleh Pratiwi Ning Tias 2018410235*.
- Tremblay, J., Regnerus, M. D., Educação, S. D. A. S. N. D. E., Júnior, F. T., Sanfelice, J. L., Tavares Júnior, F., Dourado, L. F., Brito, M. M. A. de, Maiti, Bidinger, Sposito, M. P., Dubet, F. F., Ribeiro, C. A. C., Silva, N. do V., Barbosa, M. L. de O., Cunha, N. M., Dayrell, J., Rogošić, S., Baranović, B., ... Alves, S. (2024).



Journal of Business And Market Innovations (JBMI)

<https://jbmi.journal-icesb.org/index.php/jbmi>

E-ISSN 3089-7696 | Volume 2 Nomor 2, Tahun 2025 hal: 90-99

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Educacao e Sociedade* (Vol. 1, Issue 1). http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_PereiraAS_1.pdf
http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_11/rbcs11_01.htm
http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7845/1/td_2306.pdf
<https://direitofma2010.files.wordpress.com/2010/>

Wahyudin, M. B. B., Baidlowi, I., & Kasnowo, K. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada UD. Restu Bumi. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 3(4), 903–909.

Wahyuningsih, P., & Sutarno. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 3099–3119.