

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAKSANAAN JALAN
WILAYAH IV PROVINSI SULAWESI TENGAH**

Diah Nurhadisa¹, Rudin.M², Muhammad Darma Halwi³

Pascasarjana Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu
Jl. DR. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi
Tengah

Email: rudin.ternate@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this study are (1) to determine and analyze the simultaneous effect of compensation and work discipline on employee performance at the Regional Road Implementation Office IV, Central Sulawesi Province. (2) to determine and analyze the partial effect of compensation on employee performance at the Regional Road Implementation Office IV, Central Sulawesi Province. (3) to determine and analyze the partial effect of work discipline on employee performance at the Regional Road Implementation Office IV, Central Sulawesi Province. This type of research is quantitative research with a population of 50 people. Data collection consists of observation, questionnaires, and documentation. The results of the study conclude; (1) Compensation and work discipline significantly influence employee performance at the Regional Road Implementation Office IV, Central Sulawesi Province. Fair and adequate compensation can increase employee motivation and job satisfaction, while high work discipline forms orderly, consistent, and responsible work behavior. (2) Compensation has a significant impact on employee performance at the Road Implementation Office Region IV of Central Sulawesi Province. Fair, adequate, and transparent compensation can increase employee motivation, job satisfaction, and commitment to the organization. (3) Work discipline has a significant impact on employee performance at the Road Implementation Office Region IV of Central Sulawesi Province. High work discipline can form orderly, responsible, and professional work behavior, thus positively impacting employee and organizational performance achievement as a whole.

Keywords: Compensation, Work Discipline, and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelaksanaan Jalan Daerah IV, Provinsi Sulawesi Tengah; (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelaksanaan Jalan Daerah IV, Provinsi Sulawesi Tengah; dan (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelaksanaan Jalan Daerah IV, Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 50 orang. Pengumpulan data terdiri dari observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelaksanaan Jalan Daerah IV, Provinsi Sulawesi Tengah. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sementara disiplin membentuk perilaku kerja yang tertib, konsisten, dan bertanggung jawab. (2) Kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah. Kompensasi yang adil, memadai, dan transparan dapat meningkatkan motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. (3) Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah. Disiplin kerja yang tinggi dapat membentuk perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan profesional, sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai, serta penerapan disiplin kerja yang efektif, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dan mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, dan benefit lainnya, merupakan imbalan atas kontribusi pegawai terhadap

organisasi. Disiplin kerja, di sisi lain, mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Keduanya, jika dikelola dengan baik, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal.¹

Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang sepadan dengan usahanya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target yang ditetapkan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak adil atau tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja, mengurangi produktivitas, dan bahkan menyebabkan pegawai mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang sistem kompensasi yang transparan, adil, dan mampu memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik.

Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku. Pegawai yang disiplin cenderung lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan berdampak positif pada produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi operasional organisasi. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti keterlambatan, kelalaian dalam bekerja, penurunan kualitas produk atau layanan, serta gangguan dalam proses kerja. Untuk itu, perusahaan perlu

¹ Rudin, M., Bakarbesy, M. L. F., & Fadlun, F. (2024). Strategi Manajemen Pengembangan Usaha Mikro dan Kecil Olahan Pangan di Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 186-199.

menegakkan disiplin kerja secara konsisten dan memberikan sanksi yang adil bagi pelanggaran.²

Kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi. Pemberian kompensasi yang baik dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja. Ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang layak, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi peraturan dan standar kerja yang berlaku. Sebaliknya, disiplin kerja yang tinggi dapat menjadi dasar bagi pemberian kompensasi yang lebih baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja dan disiplin yang baik dapat menjadi kandidat potensial untuk mendapatkan promosi jabatan, kenaikan gaji, atau benefit lainnya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius pada kompensasi dan disiplin kerja. Dengan merancang sistem kompensasi yang adil dan efektif, serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi hubungan yang lebih spesifik antara berbagai komponen kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks yang berbeda.³

Berdasarkan penelitian awal Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah ditemukan bahwa masalah

² Heliyana, E., Pramesthi, R. A., & Pramitasari, T. D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(6), 1046-1060

³ Wiwin, W., Hinel, R., & Monoarfa, V. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 251-259.

muncul ketika kompensasi tidak sepadan dengan beban kerja atau ketika disiplin kerja diabaikan, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja dalam organisasi. Permasalahan yang timbul untuk kompensasi seperti ; (a) Tidak adil atau tidak memadai: Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, atau kontribusi pegawai, hal ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja. (b) Tidak transparan: Jika skema kompensasi tidak jelas atau tidak transparan, pegawai merasa tidak diperlakukan adil, yang dapat menimbulkan ketidakpercayaan dan ketidakpuasan. (c) Tidak sesuai dengan kinerja: Kompensasi yang tidak didasarkan pada kinerja individu atau tim dapat Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah menghilangkan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.⁴

Fenomena Disiplin Kerja Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah ditemukan bahwa: (a) Kurangnya kesadaran: Beberapa pegawai mungkin kurang memahami pentingnya disiplin kerja, yang dapat menyebabkan keterlambatan, ketidakhadiran, atau pelanggaran aturan lainnya. (b) Penerapan yang tidak konsisten: Jika aturan disiplin tidak diterapkan secara konsisten kepada semua pegawai, hal ini dapat menimbulkan ketidakadilan dan menurunkan motivasi pegawai lain. Dampak pada Kinerja pegawai yaitu : (a) Penurunan produktivitas: Kurangnya motivasi dan disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. (b) Peningkatan kesalahan: Kurangnya perhatian

⁴ Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Edisi kedua*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

terhadap detail dan kepatuhan pada prosedur dapat meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan dalam latar belakang maka menarik dilakukan penelitian karya ilmiah berupa Tesis dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah?.
- 2) Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah?

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu, rasional, empiris dan sistimatis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam

penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis.⁵

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif. Penelitian verifikatif adalah penelitian yang melakukan pengujian, untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. “Pendekatan diskriptif digunakan untuk memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya.”⁶ Lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah di Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah, dengan waktu penelitian dilaksanakan selama 90 (sembilan puluh) hari yaitu bulan Agustus sampai Desember 2025.

D. PEMBAHASAN

Sejarah Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah

Sejarah pembangunan infrastruktur jalan di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari upaya negara dalam menyatukan wilayah kepulauan yang luas dan beragam. Jalan memiliki peran vital sebagai penghubung antardaerah, sarana distribusi logistik, pendorong pertumbuhan ekonomi, serta penunjang pelayanan sosial dan pemerintahan. Dalam konteks inilah pemerintah melalui Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), khususnya Direktorat Jenderal Bina Marga, membentuk unit-unit teknis pelaksana di daerah guna memastikan pengelolaan jalan nasional berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

⁵ Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 6. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.

⁶ Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Provinsi Sulawesi Tengah sebagai wilayah dengan karakter geografis yang kompleks terdiri atas pegunungan, pesisir, dan wilayah rawan bencana memiliki kebutuhan infrastruktur jalan yang strategis. Untuk menjawab tantangan tersebut, pemerintah pusat menempatkan pengelolaan jalan nasional di bawah struktur Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN). Sebelum berdiri secara mandiri, wilayah Sulawesi Tengah berada dalam lingkup kerja Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar sejak tahun 2007. Dalam periode ini, pembangunan dan pemeliharaan jalan nasional di Sulawesi Tengah masih dikelola bersama dengan beberapa provinsi lain di kawasan timur Indonesia.

Seiring meningkatnya kebutuhan pembangunan dan tuntutan efisiensi pengelolaan, pemerintah melakukan penataan organisasi. Melalui Peraturan Menteri PUPR Nomor 20/PRT/M/2016, dibentuk Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XIV Palu yang menangani Provinsi Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara. Perubahan ini menjadi tonggak penting dalam memperkuat peran pemerintah pusat di daerah, khususnya dalam meningkatkan kualitas jaringan jalan nasional. Selanjutnya, pada tahun 2020, melalui Peraturan Menteri PUPR Nomor 16/PRT/M/2020, dilakukan penyempurnaan struktur organisasi yang menetapkan Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Tengah sebagai unit kerja yang secara khusus bertanggung jawab atas pengelolaan jalan nasional di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah.⁷

Dalam struktur BPJN Sulawesi Tengah, dibentuk beberapa satuan kerja pelaksanaan yang masing-masing memiliki wilayah tanggung jawab tertentu. Salah satunya adalah Kantor Pelaksanaan

Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah, yang secara resmi dikenal sebagai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV. Pembentukan satuan kerja ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pembangunan, pemeliharaan, dan pengawasan jalan nasional dengan membagi wilayah kerja sesuai karakteristik geografis dan beban tugas yang ada.

Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV memiliki peran strategis dalam menangani sejumlah ruas jalan nasional yang menjadi penghubung utama antarkabupaten dan kawasan ekonomi di Sulawesi Tengah. Dengan dipimpin oleh seorang Kepala Satuan Kerja yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala BPJN Sulawesi Tengah, satuan kerja ini menjalankan fungsi teknis melalui Pejabat Pembuat Komitmen dan tim pelaksana yang mengelola berbagai paket pekerjaan konstruksi jalan dan jembatan.

Dalam menjalankan tugasnya, Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV berperan dalam penyusunan program dan rencana kerja pembangunan jalan nasional, mulai dari tahap perencanaan teknis, pengadaan pekerjaan, pelaksanaan konstruksi, hingga pengawasan mutu dan evaluasi hasil pekerjaan. Selain pembangunan jalan baru dan peningkatan kapasitas jalan, satuan kerja ini juga berfokus pada kegiatan preservasi, yaitu upaya menjaga kondisi jalan agar tetap mantap dan aman dilalui. Preservasi mencakup pemeliharaan rutin, rehabilitasi struktural, perbaikan jembatan, serta penanganan titik-titik rawan longsor dan banjir.

Peran Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV menjadi semakin penting mengingat Sulawesi Tengah merupakan daerah yang rawan terhadap bencana alam seperti gempa bumi, likuifaksi, dan longsor. Dalam situasi pascabencana, satuan kerja ini terlibat aktif dalam

penanganan darurat infrastruktur jalan guna memulihkan konektivitas wilayah, memperlancar distribusi bantuan, dan mendukung pemulihan ekonomi masyarakat. Pengalaman menghadapi bencana mendorong peningkatan standar teknis pembangunan jalan agar lebih tangguh dan berkelanjutan.

Selain menjalankan tugas rutin, Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV juga berkontribusi dalam pelaksanaan program strategis nasional, seperti Instruksi Presiden tentang percepatan pembangunan dan peningkatan jalan daerah. Melalui sinergi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, satuan kerja ini mendukung peningkatan aksesibilitas wilayah pedesaan dan kawasan produksi, sehingga manfaat pembangunan infrastruktur dapat dirasakan secara lebih merata oleh masyarakat.

Dalam praktiknya, pelaksanaan tugas Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV tidak terlepas dari berbagai tantangan. Kondisi geografis yang sulit, cuaca ekstrem, keterbatasan waktu pelaksanaan, serta dinamika sosial di sekitar lokasi proyek menuntut kemampuan manajerial dan teknis yang tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi konstruksi, serta penerapan prinsip keselamatan dan perlindungan lingkungan menjadi bagian penting dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan.

Hubungan kerja sama dengan pemerintah daerah, aparat keamanan, pelaku usaha jasa konstruksi, dan masyarakat setempat menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan program. Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV terus mendorong komunikasi dan koordinasi yang baik agar pembangunan jalan nasional tidak hanya

memenuhi standar teknis, tetapi juga selaras dengan kebutuhan masyarakat dan rencana pembangunan daerah.

Secara keseluruhan, sejarah Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah mencerminkan perjalanan panjang pengelolaan infrastruktur jalan nasional yang terus berkembang mengikuti dinamika kebijakan dan kebutuhan pembangunan. Dari bagian wilayah kerja balai besar hingga menjadi satuan kerja yang berdiri dalam struktur BPJN Sulawesi Tengah, kantor ini telah berkontribusi nyata dalam meningkatkan konektivitas, memperkuat ketahanan wilayah, dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

Ke depan, Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV diharapkan terus berperan sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan jalan nasional yang andal, aman, dan berkelanjutan, sejalan dengan visi pembangunan infrastruktur nasional dan peningkatan kesejahteraan masyarakat Provinsi Sulawesi Tengah.

1. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang memiliki fungsi pelayanan publik dan tanggung jawab teknis yang besar. Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah sebagai unit kerja yang menangani pembangunan dan pemeliharaan jalan nasional sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Kinerja yang optimal diperlukan untuk menjamin pelaksanaan proyek berjalan tepat waktu, sesuai spesifikasi teknis, dan memenuhi standar keselamatan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja pegawai, khususnya kompensasi dan disiplin kerja, menjadi perhatian penting dalam pembahasan ini.⁸

Kompensasi merupakan salah satu faktor motivasional yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah, kompensasi meliputi gaji pokok, tunjangan kinerja, insentif, serta fasilitas penunjang lainnya yang diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai alat untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan memiliki loyalitas terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa bahwa kompensasi yang diterima telah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban cenderung menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi tersebut tercermin dalam kesungguhan melaksanakan tugas, keinginan untuk mencapai target kerja, serta komitmen dalam menjaga kualitas hasil pekerjaan. Dalam lingkungan kerja pemerintahan, kompensasi yang adil dan transparan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mengurangi potensi munculnya sikap apatis dan penurunan kinerja.⁹

⁸ Heliyana, E., Pramesthi, R. A., & Pramitasari, T. D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(6), 1046-1060.

⁹ Islam, Z. Z., Amang, B., & Tjan, J. S. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya. Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 8(2), 132-141.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang memiliki peranan sangat penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan, norma, serta prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah, disiplin kerja tercermin dari tingkat kehadiran pegawai, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, serta ketaatan terhadap arahan pimpinan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung bekerja secara teratur, konsisten, dan bertanggung jawab. Disiplin kerja yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif, sehingga proses kerja dapat berjalan dengan lancar. Dalam konteks pekerjaan teknis seperti pengelolaan proyek jalan nasional, disiplin kerja sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, karena keterlambatan atau kelalaian dapat berdampak pada kualitas proyek dan efisiensi penggunaan anggaran.

Pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai yang disiplin tidak hanya bekerja sesuai jam kerja, tetapi juga memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien. Hal ini berdampak pada peningkatan output kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi mencerminkan

sikap profesionalisme dan integritas pegawai sebagai aparatur negara.¹⁰

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel ini saling melengkapi dalam membentuk perilaku dan sikap kerja pegawai. Kompensasi berperan sebagai faktor pendorong eksternal yang meningkatkan motivasi kerja, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali internal yang memastikan bahwa motivasi tersebut diwujudkan dalam perilaku kerja yang sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi.

Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah, kombinasi antara kompensasi yang memadai dan disiplin kerja yang tinggi menciptakan kondisi kerja yang produktif dan profesional. Pegawai yang mendapatkan kompensasi sesuai dengan kinerjanya akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Di sisi lain, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan adil mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan mematuhi ketentuan yang berlaku.¹¹

Pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan pentingnya peran pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia. Pimpinan yang mampu menerapkan kebijakan kompensasi secara objektif dan transparan serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten akan menciptakan

¹⁰ Fadliani, A., Said, M., & Abubakar, H. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Makassar. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 7(2), 281-285.

¹¹ Edi Sutrisno, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

iklim kerja yang kondusif. Keteladanan pimpinan dalam disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku pegawai. Ketika pimpinan menunjukkan kedisiplinan dan komitmen yang tinggi, pegawai cenderung mengikuti dan menyesuaikan perilaku kerjanya.

Selain itu, sistem penilaian kinerja yang jelas dan terukur menjadi faktor pendukung dalam memperkuat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya indikator kinerja yang jelas, pegawai dapat memahami standar kerja yang diharapkan dan mengarahkan upaya kerjanya untuk mencapai target tersebut. Penilaian kinerja yang objektif juga memungkinkan pemberian kompensasi berbasis kinerja, sehingga menciptakan hubungan yang kuat antara usaha, hasil kerja, dan imbalan yang diterima.

Dalam konteks pelayanan publik, peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah memiliki dampak yang luas. Kinerja pegawai yang baik akan tercermin dalam pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan jalan nasional yang tepat waktu, berkualitas, dan sesuai dengan standar keselamatan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah dalam menyediakan infrastruktur yang andal.¹²

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV

¹² Budiarti, N. F., & Fadili, D. A. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Disnaker Kabupaten\ Indramayau. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 1331-1336.

Provinsi Sulawesi Tengah. Kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, sedangkan disiplin kerja yang tinggi membentuk perilaku kerja yang tertib, konsisten, dan bertanggung jawab. Sinergi antara kedua faktor tersebut menjadi kunci dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah perlu terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan kebijakan kompensasi serta penerapan disiplin kerja. Upaya ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai dan selaras dengan tujuan organisasi serta tuntutan pelayanan publik. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat dan memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung pembangunan infrastruktur jalan nasional di Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Analisa Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, terutama pada instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam penyediaan pelayanan publik. Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah sebagai unit kerja yang bertanggung jawab atas pembangunan dan pemeliharaan jalan nasional membutuhkan pegawai dengan kinerja tinggi, profesional, dan berintegritas. Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi. Oleh karena itu, analisis mengenai

pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk memahami sejauh mana sistem imbalan yang diterapkan mampu mendorong peningkatan kinerja aparatur.

Kompensasi dalam konteks organisasi pemerintah mencakup seluruh bentuk balas jasa yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah, kompensasi meliputi gaji pokok, tunjangan kinerja, tunjangan jabatan, serta berbagai fasilitas penunjang lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kompensasi tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi pegawai, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan penghargaan atas prestasi kerja, meningkatkan motivasi, dan memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi.¹³

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan adil kompensasi yang diterima pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan. Pegawai yang merasa bahwa kompensasi yang diterima telah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, seperti semangat kerja yang tinggi, kesediaan untuk bekerja lebih keras, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan.¹⁴

¹³ Edi Sutrisno, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

¹⁴ Erwin, R., Angelia, R. R. O., & Desmon, A. (2024). Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 200-204.

Dalam lingkungan kerja Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah, kompensasi memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Pekerjaan yang berkaitan dengan pelaksanaan proyek jalan nasional menuntut tingkat ketelitian, tanggung jawab, dan tekanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, kompensasi yang memadai menjadi faktor penting untuk menjaga motivasi dan kinerja pegawai agar tetap stabil. Ketika pegawai merasa bahwa usaha dan pengorbanan yang mereka lakukan dihargai secara layak, maka mereka akan lebih terdorong untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai juga dapat dilihat dari aspek kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan transparan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Pegawai yang puas dengan sistem kompensasi cenderung memiliki sikap kerja yang lebih positif, tingkat absensi yang rendah, serta loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.¹⁵

Selain itu, kompensasi juga berperan sebagai alat pengendalian perilaku kerja pegawai. Dengan adanya keterkaitan antara kinerja dan kompensasi yang diterima, pegawai akan terdorong untuk bekerja sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah, penerapan sistem kompensasi berbasis kinerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai akan

¹⁵ M Rudin, MLF Bakarbesy, 2025, Effectiveness of Additional Employee Income. Policy at the Central Sulawesi Provincial DPRD Secretariat, Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan 13 (5), 3663-3674

lebih fokus pada pencapaian hasil kerja yang optimal karena menyadari bahwa kinerja yang baik akan berdampak langsung pada imbalan yang diterima.¹⁶

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Dalam teori kebutuhan, kompensasi berperan dalam memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan keamanan pegawai, sehingga memungkinkan pegawai untuk fokus pada pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi, seperti aktualisasi diri dan pencapaian prestasi kerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar melalui kompensasi yang layak, pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam praktiknya, pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan. Pegawai tidak hanya memperhatikan besarnya kompensasi yang diterima, tetapi juga bagaimana kompensasi tersebut ditentukan dan didistribusikan. Sistem kompensasi yang transparan dan adil akan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila pegawai merasa bahwa kompensasi tidak diberikan secara adil, maka hal tersebut dapat menurunkan motivasi dan kinerja kerja.

Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah, persepsi keadilan dalam pemberian kompensasi menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Mengingat adanya perbedaan jabatan, tanggung jawab, dan beban kerja antarpegawai, maka sistem

¹⁶ Nawawi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

kompensasi perlu disusun secara proporsional. Dengan demikian, setiap pegawai dapat memahami dasar penetapan kompensasi yang diterimanya dan merasa bahwa perlakuan yang diberikan oleh organisasi bersifat objektif dan profesional.

Analisis ini juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Pegawai yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Keterikatan ini mendorong pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi dan memberikan kontribusi terbaiknya. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengurangi tingkat turnover pegawai dan menjaga stabilitas sumber daya manusia di lingkungan Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah.¹⁷

Pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai juga menegaskan pentingnya peran pimpinan dalam mengelola kebijakan kompensasi. Pimpinan yang mampu mengkomunikasikan kebijakan kompensasi dengan baik serta menerapkannya secara konsisten akan membantu pegawai memahami tujuan dan manfaat dari sistem tersebut. Selain itu, pimpinan juga perlu memastikan bahwa kompensasi diberikan berdasarkan kinerja yang objektif, sehingga dapat menjadi motivator yang efektif bagi pegawai.

Dalam konteks pelayanan publik, peningkatan kinerja pegawai sebagai dampak dari kompensasi yang memadai akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi

¹⁷ Wiwin, W., Hinele, R., & Monoarfa, V. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 251-259.

Sulawesi Tengah, kinerja pegawai yang tinggi akan tercermin dalam pelaksanaan proyek jalan yang tepat waktu, berkualitas, dan sesuai dengan standar teknis. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah dalam menyediakan infrastruktur yang andal.

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah. Kompensasi yang adil, memadai, dan transparan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sistem kompensasi yang baik menjadi salah satu kunci utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.¹⁸

Dengan demikian, Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah perlu terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Penyesuaian kompensasi dengan beban kerja, tanggung jawab, dan capaian kinerja pegawai diharapkan dapat semakin meningkatkan kinerja aparatur dan mendukung keberhasilan pelaksanaan pembangunan infrastruktur jalan nasional di Provinsi Sulawesi Tengah.

¹⁸ Sukmara, A. R., Yulistira, F., & Bastaman, I. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4 (2), 15-27.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah. Kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, sedangkan disiplin kerja yang tinggi membentuk perilaku kerja yang tertib, konsisten, dan bertanggung jawab. Sinergi antara kedua faktor tersebut menjadi kunci dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan. Kepemimpinan situasional, disiplin kerja, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah. Kompensasi yang adil, memadai, dan transparan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sistem kompensasi yang baik menjadi salah satu kunci utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Kepada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah disarankan untuk menerapkan dan memperkuat sistem kompensasi berbasis kinerja secara konsisten. Pemberian tunjangan kinerja dan insentif perlu dikaitkan secara langsung dengan pencapaian target kerja yang terukur, beban tugas, serta tanggung jawab pegawai. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, rasa keadilan, dan komitmen pegawai sehingga kinerja dapat terus meningkat secara optimal.
- 2) Kepada Kantor Pelaksanaan Jalan Wilayah IV Provinsi Sulawesi Tengah disarankan untuk meningkatkan penegakan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih terstruktur dan keteladanan pimpinan. Penerapan aturan mengenai kehadiran, jam kerja, dan pelaksanaan tugas perlu dilakukan secara tegas dan adil, disertai evaluasi rutin. Dengan disiplin kerja yang konsisten, diharapkan pegawai dapat bekerja lebih tertib, bertanggung jawab, dan profesional sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta.
- Budiarti, N. F., & Fadili, D. A. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Disnaker Kabupaten Indramayau. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 1331-1336.
- Dirgantara, Hasan, *Triangulasi dalam Uji Validitas Data Penelitian*, Jakarta: PT. Bartiya Perdana Press, 2018.
- Edi Sutrisno, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Erwin, R., Angelia, R. R. O., & Desmon, A. (2024). Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 200-204.
- Faisal, Sanapiah, 2013 *Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Fadliani, A., Said, M., & Abubakar, H. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Makassar. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 7(2), 281-285.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta
- Heliyana, E., Pramesthi, R. A., & Pramitasari, T. D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(6), 1046-1060.

- Islam, Z. Z., Amang, B., & Tjan, J. S. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya. Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 8(2), 132-141.
- Kansil, Christine, 2008. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Kussriyanto, Bambang. 2004. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- M Rudin, MLF Bakarbesy, 2025, Effectiveness of Additional Employee Income. Policy at the Central Sulawesi Provincial DPRD Secretariat, *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 13 (5), 3663-3674
- Maman Abdul Rahman, Sambas, Ali Muhidin 2017, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*, CV. Pustaka Setia, Jakarta.
- Nawawi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- P-Robins, S. 2002. *Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi, Edisi 3*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Edisi kedua*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rudin, M., Bakarbesy, M. L. F., & Fadlun, F. (2024). Strategi Manajemen Pengembangan Usaha Mikro dan Kecil Olahan Pangan di Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 186-199.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 6. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

- Sukmara, A. R., Yudistira, F., & Bastaman, I. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4 (2), 15-27.
- Wiwin, W., Hinel, R., & Monoarfa, V. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 251-259.
- Wospakrik, S., Sabandar, S. Y., & Rantererung, C. L. (2025). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Edagotadi Kabupaten Deiyai. *Jurnal Syntax Admiration*, 6(2), 1219-1228.