

## PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS KOPERASI DAN UMKM SUMATERA BARAT

Diana Elfara Sari<sup>1</sup>, Vivi Nilai Sari<sup>2</sup>, Mardhatillah Fitri Sopali<sup>3</sup>

Universitas Putra Indonesia

e-mail: [dianaelfarasari@gmail.com](mailto:dianaelfarasari@gmail.com)<sup>1</sup>, [vivinilasari@upiyptk.ac.id](mailto:vivinilasari@upiyptk.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak** – Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Pegawai Kantor Dinas koperasi dan UMKM Sumatera Barat. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, karena seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 responden. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Partial Least Square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Negatif dan tidak Kompensasi dan pengembangan karir terhadap disiplin kerja, pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap disiplin kerja, pengaruh negatif dan tidak signifikan Kompensasi i terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh negatif dan tidak signifikan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh negatif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin kerja, pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja.

**Abstract** – The aim of this research is to find out how much influence Compensation and career development have on Employee Performance through Work Discipline in West Sumatra Cooperative and MSME Service Office Employees. The sample used was a saturated sample, because the entire population was sampled, namely 57 respondents. The data collection technique is through a questionnaire whose validity and reliability have been tested. Partial Least Square (PLS) was used to test the hypothesis in this research using SmartPLS 4.0. The results of this research show that there is a negative and insignificant influence of compensation and career development on work discipline, a positive and significant influence of career development on work discipline, a negative and insignificant influence of compensation on employee performance, a negative and insignificant influence of career development on employee performance, the influence positive and significant work discipline on employee performance, negative and insignificant influence of compensation on employee performance through work discipline, positive and significant influence of career development on employee performance through work discipline.

**Keywords:** Compensation, Career Development, Employee Performance And Work Discipline.

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan proses mengatur dan mengkoordinir sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dengan keuntungan atau profit yang tinggi (Sabrina, 2021). Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai ilmu yang mengurus dan mengkoordinir suatu buruh. memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari fungsi organisasi terkait dengan kegiatan pengelolaan karyawan, pemberian pelatihan dan pengembangan, pemberian motivasi dan pemeliharaan Pegawai (Ajizan et al., 2024). Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen

pengorganisasian sumber daya. Sedangkan menurut Sumber daya manusia adalah salah satu elemen terpenting yang menentukan daya saing organisasi (Sari Yona et al., 2021).

Menurut UU Perekonomian No. 25 Tahun 1992 Pada Bab 1 pasal 1 ayat 1 UU 25/1992 yang dimaksud koperasi adalah Badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan Hukum koperasi dengan melaksanakan kegiatannya berdasar prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Adapun Tugas Pokok Dinas koperasi usaha kecil dan menengah adalah melaksanakan urusan pemerintah dibidang koperasi usaha Mikro kecil dan menengah dalam menyelenggarakan tugas tersebut.

Maka untuk memaksimalkan kinerja dalam menjalankan tugas pokok dari dinas koperasi dan UMKM Sumatera Barat, perlu adanya Kompensasi, Pengembangan karir serta disiplin kerja Pada pegawai. Kinerja menurut (Heryanto, 2024) merupakan salah satu kunci sukses dari seorang pegawai dalam tingkatan individu maupun organisasi, Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi pegawai, dimana menurut Hasibuan dalam (Nur & Yurika, 2023) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan pengembangan karir menurut (Nurhidayanti & Chandra Jaya, 2024) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Selain kompensasi dan pengembangan karir, disiplin kerja juga harus diperhatikan dalam kegiatan kerja yang ada di kantor Dinas Koperasi Dan UMKM Sumatera Barat.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Wulandari & Hamzah, 2019) . Sedangkan Menurut (Pokhrel, 2024) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, menurut (Raymond et al., 2023) Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Disiplin Kerja, Perusahaan bisa menjaga aturan disiplin yang dapat diterima karyawan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Studi Penelitian yang dilakukan oleh (Maudi et al., 2023) yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas koperasi Dan UMKM Provinsi Jambi, menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Triani et al., 2024) pengaruh kompensasi dan Pengembangan karier Terhadap kinerja Pegawai pada PT. BPR Alto Makmur hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diterima setiap bulan cukup untuk membiayai kehidupan sehari hari yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang di jalani, kompensasi yang diterima sesuai dengan kinerja Pegawai, kompensasi yang diterima membuat pegawai semangat berkerja. Sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil pembuktian tersebut menunjukkan bahwa terdapat celah penelitian sehingga penting untuk dilakukan penelitian selanjutnya. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja dapat membangkitkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan semangat atau kegairahan kerja Pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi (Kaissar et al., 2024)

Menurut (Hudri et al., 2024) disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut (Puspita & Widodo, 2020) Pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Penelitian yang dilakukan oleh (Maudi et al., 2023) yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas koperasi Dan UMKM Provinsi Jambi, menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Triani et al., 2024) pengaruh kompensasi dan Pengembangan karir Terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Alto Makmur hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diterima setiap bulan cukup untuk membiayai kehidupan sehari hari yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang di jalani, kompensasi yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan, kompensasi yang diterima membuat karyawan semangat berkerja. Sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan dilakukan oleh (Kaissar et al., 2024) pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar menyatakan bahwa Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja dapat membangkitkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Wahyudin et al., 2023) keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, dan Lingkungan kerja.

## METODE PENELITIAN

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer, data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti yang melakukan penelitian melalui wawancara atau menggunakan kuesioner. Sumber data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas disajikan table sebagai berikut:

Tabel 1. Validitas konvergen

Variabel	Indikator	Loading factor	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.921	Valid
	X1.2	0.787	Valid
	X1.3	0.869	Valid
	X1.4	0.922	Valid
	X1.5	0.924	Valid
	X1.6	0.892	Valid
	X1.7	0.941	Valid
	X1.8	0.880	Valid
Pengembangan karir X2	X2.1	0.768	Valid
	X2.2	0.786	Valid
	X2.3	0.867	Valid
	X2.4	0.602	Valid
	X2.5	0.854	Valid

	X2.6	0.844	Valid
	X2.8	0.638	Valid
	X2.10	0.550	Valid
<b>Displin kerja (Z)</b>	Z.1	0.793	Valid
	Z.2	0.821	Valid
	Z.3	0.866	Valid
	Z.4	0.789	Valid
	Z.5	0.784	Valid
	Z.6	0.771	Valid
	Z.7	0.804	Valid
	Z.8	0.817	Valid
	Z.9	0.709	Valid
	Z.10	0.692	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y.1	0.842	Valid
	Y.2	0.836	Valid
	Y.3	0.889	Valid
	Y.4	0.893	Valid
	Y.5	0.804	Valid
	Y.6	0.758	Valid
	Y.7	0.827	Valid
	Y.8	0.782	Valid
	Y.9	0.707	Valid
	Y.10	0.715	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025 dari lampiran 6

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 4.10

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Kompensasi</b>	0,798
<b>Pengembangan Karir</b>	0,559
<b>Kinerja Pegawai</b>	0,625
<b>Disiplin Kerja</b>	0,638

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 2. 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

### Uji Reliabilitas

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 3:

Tabel 3. Nilai Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
<b>Kompensasi</b>	0.964	0,969
<b>Pengembangan Karir</b>	0.885	0,908
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.940	0,949

<b>Disiplin Kerja</b>	0,936	0,946
-----------------------	-------	-------

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 4.11 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai crombach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.

### Uji R-Square

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R- Square pada Tabel 4:

Tabel 4. Evaluasi Nilai R Square

Variabel Penelitian	R Square
Disiplin Kerja (Z)	0.867
Kinerja Pegawai (Y)	0.816

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Pada tabel 4. terlihat nilai R2 konstruk kinerja Pegawai sebesar 0,816 atau sebesar 81,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Kompensasi dan pengembangan karir dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R2 untuk konstruk Disiplin Kerja sebesar 0,867 atau sebesar 86,7 % menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kompensasi dan pengembangan karir dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja pegawai. Sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar 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.

### Pengaruh Langsung

Tabel 5. Result For Inner Weight

Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar Devisiasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi(X1) → Disiplin Kerja (Z)	-0.282	-0.287	0.068	4.154	<b>0.000</b>
Pengembangan Karir (X2) → Disiplin Kerja (Z)	1.080	1.087	0.053	20.450	<b>0.000</b>
Kompensasi(X1) → Kinerja Pegawai(Y)	-1.183	-0.185	0.98	1.875	<b>0.061</b>
Pengembangan Karir (X2) → Kinerja Pegawai(Y)	1.024	1.030	0.229	4.480	<b>0.000</b>
Disiplin Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	-0.019	-0.021	0.222	0.085	<b>0.932</b>

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4.13 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung kompensasi, pengembangan karir terhadap disiplin kerja dan pengaruh konstruk kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

### Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS

didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6. Result Path Analysis

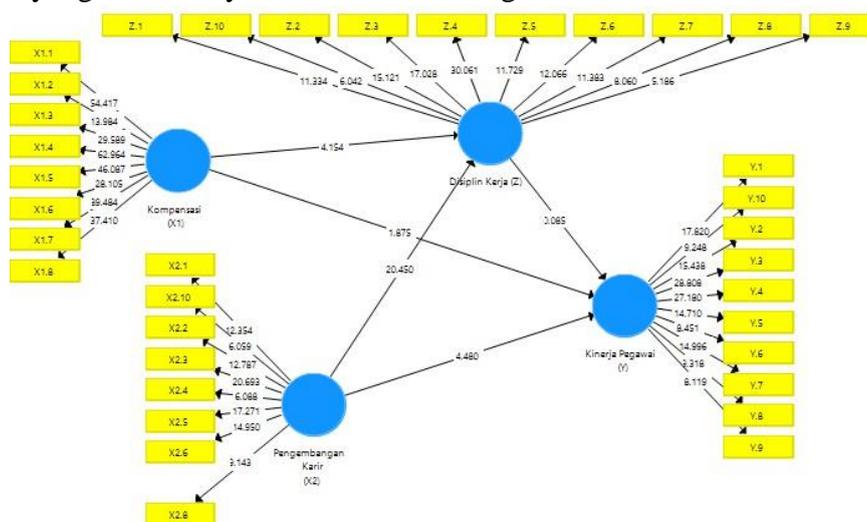
Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi(X1) □ □ Disiplin Kerja (Z) □ Kinerja Pegawai (Y)	0.005	0.007	0.065	0.083	<b>0.934</b>
Pengembangan Karir(X2) □ □ Disiplin Kerja (Z) □ Kinerja Pegawai (Y)	-0.022	-0.022	0.241	0.085	<b>0.932</b>

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

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%).

### Uji Hipotesis

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



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 alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t- hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 4.254 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima, dengan

kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Vita & Setyowati, 2022) menunjukkan hasil bahwa Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

#### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Disiplin Kerja**

Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t- hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $20.450 > 1,96$  oleh karena itu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan karir terhadap disiplin kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ferdinand & Satibi, 2021) dan (Siagian et al., 2021) variabel Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t- hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $1.875 < 1,96$  oleh karena itu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Benjiro & Zayd, 2021) mengatakan bahwa Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t- hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $4.480 > 1,96$  oleh karena itu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dian, 2020) Mengatakan bahwa Pengembangan Karir Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai**

Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t- hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $0.085 > 1,96$  oleh karena itu H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>5</sub> ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Benjiro & Zayd, 2021) mengatakan bahwa Disiplin kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening**

Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t- hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $0.083 > 1,96$  oleh karena itu H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>6</sub> ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ferdinand & Satibi, 2021) menyatakan bahwa ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

## **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening**

Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t- hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $0.085 < 1,96$  oleh karena itu H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai melalui disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Vita & Setyowati, 2022) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat
2. Pengembangan karir berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat
3. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat
4. Pengembangan karir berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat
5. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat
6. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat
7. Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Aissar, S., Manajemen, P. S., Makassar, S., Manajemen, P. S., Makassar, S., & Manajemen, Annisa, N., Fahreza, B., Sitepu, J. G., Wicaksini, W. S., Silitonga, V. M., & Wasesa, S. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BAPPEDA. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(12), 527–540. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i12.4139>
- Apandi, A., Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Raberta, Y. (2023). Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *BISMA Cendekia*, 3(2), 42–54. <https://doi.org/10.56473/bisma.v3i2.83>
- Asrul Hendrawan Karabi, & John E. H. J. FoEh. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda Ntt (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 129–137. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2.1884>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Dwi Suseno Bahits, A., Bambang Dwi Suseno, H., Edi Muhammad Abduh Alhamidi, C., Fatari, M., & Ahmad, H. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Strategi Penerbit*

Cv.Eureka Media Aksara.

- EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(4), 873–883.
- Fangziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
- Ha, A., Harahap, B. M., Saepudin, M., & Hidayati, N. (2024). KEPEMIMPINAN ISASI PENDIDIKAN ISLAM DAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN didiskusikan .
- Heryanto, H. (2024). Analisis Pengaruh Faktor Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Solok Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 667–678. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.886>
- Hudri, S., Yamin, A., & Khadafie, M. (2024). Efektivitas Penerapan Aplikasi Absensi Online Berbasis Android untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat). *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1), 100–108. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i1.3626>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 143, 16–25.
- Imanuddin, A. (2023). Manajemen Perpustakaan Dalam Meningkatkan Minat Baca Siswa. *Tarbawi*, 1(1), 54.
- Jalaludin, A., Oktavianti, N., Kunci, K., Karir, P., Kerja, D., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta *ARTICLE INFO ABSTRACT. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 10–18.
- kaisar, S., Manajemen, P. S., Makassar, S., Manajemen, P. S., Makassar, S., & Manajemen, P. Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value : Journal of Management and Business*, 8(1), 11–26. <https://doi.org/10.35706/value.v8i1.10045>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213–223.
- Mardina, P., Fakultas, M., & Jambi, U. B. (2023). OLEH: Terhadap, K., Pegawai, K., Pt, P., & Api, K. (2024). The influence of workload, career development and competence on employee performance at pt. kereta api indonesia divre iv tanjung karang. 7, 688–695. Tolandang, B. C. N., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada balai pelestarian nilai budaya provinsi sulawesi utara. *Jurnal*
- Marpaung, A., Nurlaela, N., & Suruan, T. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 234. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.16>
- Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.... *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849.
- Musfiratun, M., Gunarto, M., & Geraldina, I. (2024). Pengaruh Pengembangan inerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 201–214. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1759>
- Mustafa, A., & Ratnawati, E. (2021). Faktor-Faktor Dominan yang Mempe ngaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 250–260./
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan(JUMPA)*, 10(1),29

44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Nurhidayanti, A., & Chandra Jaya, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1991–2000. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2494>
- P. S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar Sumber Daya Manusia adalah pendorong penting dalam proses operasional organisasi dan keberhasilan organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya ma. 2.
- Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar Sumber Daya Manusia adalah pendorong penting dalam proses operasional organisasi dan keberhasilan organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya ma.
- Pokhrel, S. (2024). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02(01), 43–60. *Αγαη*, 15(1), 37–48
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurja*, 1(1), 31–41.
- Putri Nur Syiva, S., Ayu Lestari, R., Bagus Rahmad Lil' alamin, E., & Sisiawan Putra, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02(01), 43–6
- Putri, M. T., Koto, M. S., & Hutagalung, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan hadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Ketahanan pangan Dan Pertanian Kota Sibolga. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(1), 17–31. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i1.2209>
- Rachman, T., Mujanah, S., & Susanti, N. (2021). Servant Leadership, Self Awareness Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura. *Media Mahardhika*, 19(2), 361–371. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.260>
- Rambe, M. F. A. A., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nubika Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 145–152.
- Raymond, Siregar, D. L., Putr, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). erja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Rodhi. (2020). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol . 11 No. 1 Juli 2022 E - ISSN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Oleh : Achmad Masruri, Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, Universitas Pelita Bangsa Email : masruri7k@gmail.com Muhamad Ekhsan \*, Ekonomi dan Bisnis / Manajemen. 11(1).
- S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar Sumber Daya Manusia adalah pendorong penting dalam proses operasional organisasi dan keberhasilan organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya ma. 2.
- Sabrina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>
- Saetikaningwati, I. Y., Wijayati, D. T., & Kristyanto, A. (n.d.). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Puskesmas Pucang Sewu Surabaya. *Senima* 9, 177–191.
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 25–46.
- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(2), 387–395. <https://doi.org/10.35508/jom.v16i2.7214>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan

- Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Daengs, A. G., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Situmorang, N., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 633. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.890>
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Triani, N., Agung, S., & Kuraesin, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Ciampea. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 262–266. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1113>
- Umiza Manik, M. Afuan, C. O. C. (2023). *Jurnal Bisnis Digital*. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 44–54.
- Wacana ini muncul dan berkembang pasca Rasulullah Saw , wafat . seseorang dan sekaligus merupakan amanat Allah dan umat kepadanya . 4(1), 44–54.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wahyuddin, W., Idris, M., & Maryadi, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Sarana dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(1), 24–33.
- Widiana, M. E., & Ec, M. (2020). Pengantar Manajemen.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41– 47.
- YULIZAR, Y., SARBOINI, S., & MARIATI, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2), 59–70. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.339>
- Zalianty, at all farida nurul badriatul alliah jenny. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur (Vol. 1, Issue 1)*.