



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT Banyumas Raya Transportasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Siti Maemunah¹, Sutarmin²

¹ Mahasiswa Manajemen FEB, Universitas Peradaban, Bumiayu

² Dosen Manajemen FEB, Universitas Peradaban, Bumiayu

Abstract

Work discipline is a key factor in improving employee performance. Therefore, a high level of absenteeism will reduce employee performance, as measured by their attendance records. This study aims to determine and analyze the extent to which work discipline and compensation influence the performance of employees at PT Banyumas Raya Transportasi, with job satisfaction serving as an intervening variable that bridges this relationship. The research employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 113 active employees, determined using the Slovin formula. The collected data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) technique with the assistance of the SmartPLS program. The analysis results indicate that work discipline has a positive effect on employee performance, while compensation has no effect on employee performance. Both work discipline and compensation were found to have a positive effect on job satisfaction. However, job satisfaction does not have a significant effect on employee performance and cannot serve as an intervening variable in the relationship between work discipline and compensation and employee performance.

Keywords: Discipline; Compensation; Job Satisfaction; Employee Performance; Mediation.

Abstrak

Disiplin kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, jika tingkat ketidakhadiran tinggi maka akan menurunkan kinerja pegawai dengan diukur dari absensi kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Banyumas Raya Transportasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang menjembatani hubungan tersebut. Penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 113 pegawai aktif menggunakan rumus Slovin. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program SmartPLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja maupun kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan tidak mampu menjadi variabel *intervening* dalam hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kompensasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; Mediasi.

Article info

Received (07/03/2025)

Revised (13/04/2025)

Accepted (10/05/2025)

Corresponding msiti4619@gmail.com

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

I. PENDAHULUAN

Banyumas adalah kabupaten dengan kepadatan penduduk yang relatif tinggi seperti yang ditunjukkan oleh laju pertumbuhan populasi yang terus meningkat setiap tahunnya. Meningkatnya aktivitas ekonomi dan sosial menyebabkan peningkatan pergerakan dan volume lalu lintas. Penggunaan kendaraan bermotor menyebabkan lalu lintas padat dan kemacetan. Penggunaan kendaraan pribadi lebih tinggi daripada angkutan umum. Untuk mengurangi penggunaan kendaraan pribadi perlu meningkatkan penyelenggaraan transportasi publik terutama Trans Banyumas. BRT dapat mengurangi jumlah kendaraan pribadi di wilayah yang dilewati olehnya atau menjadi rute BRT. Efek BRT terhadap nilai tanah sebagai sarana ekonomi positif, karena mengurangi waktu perjalanan, meningkatkan akses ke layanan dasar dan mengurangi jumlah kendaraan pribadi yang melintasi rute BRT. Untuk meningkatkan keamanan dan kenyamanan pengguna, pemerintah Kabupaten Banyumas telah menghubungi Kementerian Perhubungan untuk menambahkan angkutan umum yaitu Bus Trans Banyumas. Trans Banyumas merupakan sistem transportasi umum berbasis bus dengan sistem subsidi yang berfokus pada e-payment, pelacak lokasi dan informasi kapasitas bus. PT Banyumas Raya Transportasi juga merupakan perusahaan yang bergerak dibidang transportasi dimana kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan. Trans Banyumas dipilih melalui mekanisme lelang terbuka dengan kriteria-kriteria tertentu seperti kesanggupan dalam menyediakan armada yang memenuhi standar keselamatan lingkungan, dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat serta memenuhi kritesia lainnya yang didasarkan pada Standar Pelayanan Minimum (SPM) atau Quality Lincensing. Pemerintah memberikan subsidi Biaya Operasional Kendaraan (BOK) bagi perusahaan transportasi umum swasta yang akan bekerja sama sebagai administrator melalui program Buy The Service.

Berdasarkan pemberitaan di media koran bahwa pada tanggal 20-24 Desember 2024 PT. Banyumas Raya Transportasi melakukan evaluasi kinerja dengan hasil menyatakan bahwa masih ada pegawai yang kinerjanya rendah dibawah rata-rata (Radarbanyumas.disway.id, 2023). Adapun Load Factor yang naik turun di koridor 2 sebagai berikut:

Tabel 1. *Load factor* di PT Banyumas Raya Transportasi

Tahun	<i>Load Factor</i>
2022	84%
2023	83%
2024	45%

Sumber: Tribunnews.com (2023), Monitorindonesia.com (2024), dan Radarbanyumas.disway.id (2025)

Hasil dari observasi tabel diatas bahwa faktor yang menyebabkan penurunan penumpang tersebut karena jarak antar transport yang terlalu lama menyebabkan mereka beralih ke transportasi lain seperti ojeg online, jarak halte dari rumah terlalu jauh dan faktor hari (*weekand*, libur nasional, libur hari-hari besar dan lain-lainnya). Terkait dengan disiplin kerja berdasarkan informasi tahun 2024 bulan April sampai September dengan kriteria sakit, izin, cuti, alfa menunjukan informasi yang fluktuatif, berikut disajikan hasil pengukuran disiplin kerja pegawai PT Banyumas Raya Transportasi selama 6 bulan dari mulai bulan April sampai September.

Tabel 2. Data Absensi Pegawai PT Banyumas Raya Transportasi selama 6 Bulan Terakhir (April-September)

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Cuti	Alfa	Jumlah Kasus	Ketidakhadira n
April	157	51	35	120	0	206	37
Mei	157	41	22	91	1	155	32
Juni	157	39	18	86	0	143	22
Juli	157	39	14	82	1	136	15
Agustus	157	42	13	86	0	141	21
September	157	34	23	79	0	136	27

Sumber : HRD PT Banyumas Raya Transportasi

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa jumlah pegawai tetap berjumlah 157 orang. Ketidakhadiran menunjukkan variasi dari bulan April hingga September. Pada bulan April, tercatat jumlah ketidakhadiran tertinggi yaitu 206 kasus atau sekitar 37 dari total pegawai, dengan kontribusi terbesar berasal dari cuti sebanyak 120 kasus. Kemudian, angka ketidakhadiran mengalami penurunan secara bertahap hingga bulan Juli yang hanya mencapai 136 kasus (15) dan menjadi tingkat ketidakhadiran terendah selama pengamatan. Namun, setelah bulan Juli, jumlah ketidakhadiran mengalami peningkatan yaitu 141 kasus pada bulan Agustus (21) dan pada bulan September 136 kasus (27). Dalam penelitian penyebab utama ketidakhadiran yaitu cuti dan sakit, sementara izin lebih sedikit dan kasus alfa hampir tidak ditemukan (0-1 kasus). Hasil mengenai absensi pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor cuti dan sakit daripada ketidakhadiran tanpa keterangan. Secara keseluruhan, data memperlihatkan adanya kecenderungan penurunan ketidakhadiran setelah bulan April, meskipun kembali meningkat pada bulan Agustus dan September. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengelola pola cuti

secara lebih proporsional serta memberikan perhatian terhadap kondisi kesehatan pegawai agar tidak terjadi lonjakan ketidak hadirannya pada periode tertentu.

Hasil terkait disiplin kerja pegawai yang tercermin dari data ketidak hadirannya menunjukkan adanya permasalahan yang berdampak pada kinerja pegawai PT Banyumas Raya Transportasi. Tingkat kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh seberapa baik disiplin kerja yang dimilikinya. Tingginya ketidak hadirannya dapat menurunkan kinerja pegawai dengan diukur dari absensi kerja pegawai, disiplin kerja dan tingkat produktifitas kerja. Dengan kata lain, disiplin kerja yang rendah cenderung memberikan negatif pada kinerja pegawai dalam organisasi maupun perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan studi sebelumnya dengan menambahkan variabel kompensasi sebagai variabel independen. Penelitian yang dilakukan oleh Malau dan Kasmir (2021), menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan beban kerja juga berdampak negatif terhadap kinerja, akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian oleh Sudiarditha, dkk (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu waktu dan objek yang berbeda, penulis menambahkan variabel kompensasi sebagai variabel independen. Maka fenomena latar belakang masalah dan teori yang telah dikemukakan yang menarik dengan menggunakan dua variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel mediasi. Variabel independen yang digunakan terdiri dari Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja dapat dilakukan sebagai mediasi atau jembatan dalam peningkatan disiplin kerja dan pemberian kompensasi dengan adil dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan atau mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Ali (2024), menyatakan bahwa disiplin merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan diri, menaati aturan, serta mematuhi norma maupun ketentuan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dan bersedia menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran. Sementara itu, menurut Rivai (2004), disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi para manajer dalam menyampaikan pesan kepada karyawannya agar bersedia memperbaiki perilaku, serta menumbuhkan kesadaran dan kemauan untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku pegawai terhadap peraturan yang harus diikuti oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Untuk meningkatkan produktivitas, pegawai harus memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi dan mematuhi semua peraturan perusahaan, termasuk sanksi langsung jika melanggarnya. Disiplin menunjukkan keadaan dan sikap pegawai yang menghargai serta menaati peraturan yang berlaku di perusahaan. Karena itu, pegawai dianggap memiliki disiplin kerja yang buruk jika mereka mengabaikan dan sering melanggar peraturan perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan mematuhi peraturan perusahaan, itu menunjukkan disiplin yang baik.

Kompensasi

Menurut Ali (2024) kompensasi adalah istilah yang lazim digunakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) maupun keuangan perusahaan. Secara keseluruhan, kompensasi mengacu pada berbagai bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi maupun layanan yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Taha & Jabid (2022), kompensasi merupakan seluruh pendapatan berupa uang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan sebagai balas jasa atas kontribusi pegawai kepada perusahaan.

Berdasarkan pada pandangan para ahli, kompensasi dapat disimpulkan sebagai sejumlah biaya atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pegawai yang telah menjalankan tugas, jasa serta tanggung jawab mereka dengan benar yang telah mereka berikan. Bentuk kompensasi ini berupa finansial maupun non-finansial, baik secara langsung ataupun tidak langsung, sebagai bentuk apresiasi terhadap peran pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Secara etimologis, kinerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*", yang menunjukkan pada prestasi kerja nyata seseorang. Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Astuti, Kristiyanti & Akbar, 2023). Kinerja pegawai merupakan hasil capaian dari suatu fungsi, indikator pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu (Wirawan, 2015). Kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan fungsi atau aktivitas pegawai dalam kurun waktu tertentu. Sementara itu, kinerja suatu jabatan secara

menyeluruh merupakan akumulasi atau rata-rata dari kinerja setiap fungsi maupun aktivitas yang dijalankan pegawai (Jasmalinda, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan wujud nyata dari hasil kerja pegawai yang dilaksanakan secara teratur dan terarah dalam memenuhi tugas serta tanggung jawab organisasi sesuai dengan target atau tujuan yang diharapkan. Dengan meliputi dimensi kuantitas dan kualitas kerja dalam periode tertentu, serta harus selaras dengan ketentuan hukum. Norma moral, dan etika.

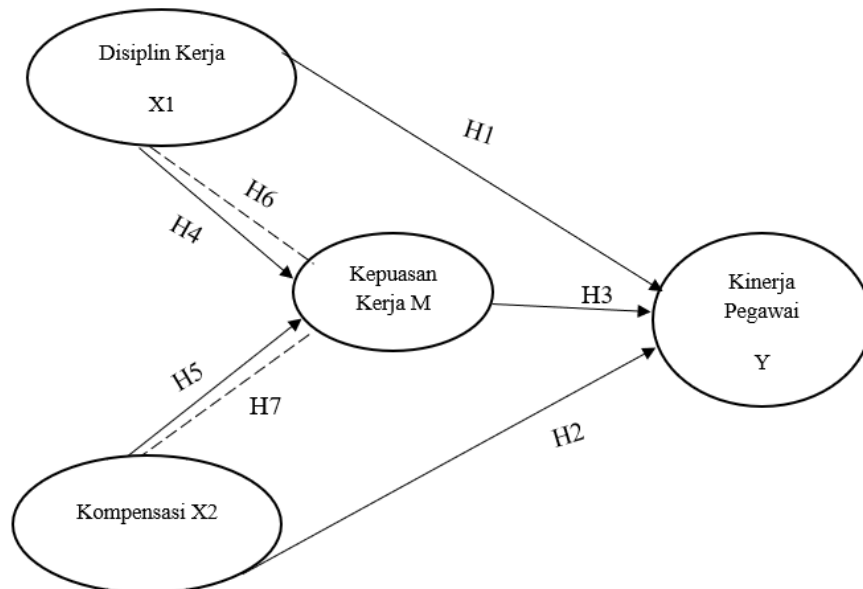
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Taha & Jabid (2022), kepuasan merupakan perasaan positif yang muncul dari kecintaan seseorang dalam pekerjaannya. Sikap ini tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi yang ditunjukkan. Kepuasan kerja juga menjadi aspek penting bagi setiap seseorang dalam menjalankan tugasnya, karena setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga tingkat kepuasan kerjanya tidak sama. Kepuasan kerja menurut Jufrizen (2017), adalah suatu hal yang bersifat personal, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan pandangan seseorang terhadap pekerjaannya, baik dalam bentuk positif atau negatif.

Berdasarkan definisi sebelumnya, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai semangat kerja dalam mencintai pekerjaannya yang bersifat subjektif karena dipengaruhi oleh perbedaan nilai, harapan, dan persepsi setiap orang terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui etos kerja, kedisiplinan, serta pencapaian yang diperoleh. Semakin pekerjaan selaras dengan harapan dan nilai pribadi, maka kepuasan yang dirasakan akan meningkat, namun apabila pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan, maka kepuasan akan cenderung menurun.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah 157 pegawai PT Banyumas Raya Transportasi, dan sampel diambil sebanyak 113 responden yang diambil dari pegawai PT Banyumas Raya Transportasi dengan menggunakan teknik Probability Sampling, tepatnya metode Simple Random Sampling dimana pengambilan sampel dilakukan secara langsung pada unit sampling untuk mendapatkan sampel yang mewakili populasi menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala likert 1–5, mencakup empat variabel: disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbantuan SmartPLS versi 4.1.1.2. Uji model meliputi evaluasi outer model (validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas) serta evaluasi inner model (R^2 , F^2 , Q^2 , dan uji hipotesis melalui nilai t-statistic dan p-value).

IV. HASIL/TEMUAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Convergen (*Convergent Validity*)

Uji ini dilakukan untuk menilai sejauh mna indikator-indikator pada suatu variabel sejalan dengan konsep teoritis yang mendasarinya dan untuk mengetahui nilai *loading factor* yang menunjukkan keterkaitan antara item reflektif dan variabel laten dikatakan memadai apabila nilai *loading factor* > 0,5-0,6 tingkat korelasi yang tinggi atau dianggap cukup sesuai standar (Ghozali, 2015).

Tabel 3. Hasil *Outer Loading*

Kode	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule Of Thumb</i>	Kesimpulan
X1.1	0.741	0.500	Valid
X1.2	0.726	0.500	Valid
X1.3	0.779	0.500	Valid
X1.4	0.726	0.500	Valid
X1.5	0.770	0.500	Valid
X1.6	0.702	0.500	Valid
X1.7	0.711	0.500	Valid
X1.8	0.738	0.500	Valid
X1.9	0.709	0.500	Valid
X1.10	0.715	0.500	Valid
X1.11	0.757	0.500	Valid
X2.1	0.751	0.500	Valid
X2.2	0.707	0.500	Valid
X2.3	0.754	0.500	Valid
X2.4	0.751	0.500	Valid
X2.5	0.736	0.500	Valid
X2.6	0.741	0.500	Valid
X2.7	0.742	0.500	Valid
X2.8	0.713	0.500	Valid
M1	0.740	0.500	Valid
M2	0.725	0.500	Valid
M3	0.710	0.500	Valid
M4	0.734	0.500	Valid
M5	0.811	0.500	Valid
M6	0.760	0.500	Valid
M7	0.714	0.500	Valid
Y1	0.706	0.500	Valid
Y2	0.732	0.500	Valid
Y3	0.731	0.500	Valid
Y4	0.758	0.500	Valid
Y5	0.759	0.500	Valid
Y6	0.716	0.500	Valid
Y7	0.705	0.500	Valid
Y8	0.704	0.500	Valid

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai loading loading menunjukkan semua indikator diatas lebih besar dari 0.5 (> 0,5) dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut memenuhi kriteria vailiditas konvergen.

Uji Reliabilitas (*Construct Reliability dan Validity*)

Dalam *software SmartPLS* dapat diukur dengan beberapa metode yaitu: *Cronbach's Alpha* >0,7, *Rho_A* >0,7, *Composite Reliability* >0,6 dan *Average Variance Extracted (AVE)* >0,5 (Tirta, Askafi & Baehaki, 2024 dan Kurniawan & Tialonawarmi, 2023). Hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil *Construct Reliability dan Validity*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho-A)</i>	<i>Composite Reliability (rho-C)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja	0,914	0,917	0,928	0.539
Kepuasan Kerja	0,865	0,873	0,896	0.552
Kinerja Pegawai	0,873	0,878	0,899	0.528
Kompensasi	0,880	0,884	0,905	0.543

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Berdasarkan tabel, dapat disimpulkan bahwa semua nilai telah reliabel dan menunjukkan reliabilitas yang baik, karena nilai *cronbach's alpha* dan *rho-A* semua variabel $\geq 0,7$, nilai *composite reliability* $\geq 0,6$ dan nilai *AVE* ≥ 0.5 . Oleh karena itu, tidak ada masalah karena nilai uji reliabilitas sudah memenuhi kriteria. Sehingga dapat dikatakan bahwa konsep pengukuran variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai dan kompensasi dari kuesioner adalah reliabel dengan tingkat reliabilitas yang tinggi.

Discriminant Validity

Discriminant validity adalah untuk mengukur sejauh mana indikator tertentu dapat menilai konstruk secara eksklusif tanpa terpengaruh oleh konstruk lain. Standar umum mengemukakan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dari pada nilai *cross-loading* pada konstruk lainnya. Nilai loading minimal untuk setiap konstruk ditetapkan sebesar 0,5.

Tabel 5. Evaluasi *Discriminant Validity*

Kode	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompensasi
X1.1	0.741	0.400	0.381	0.425
X1.2	0.726	0.345	0.417	0.347
X1.3	0.779	0.337	0.556	0.428
X1.4	0.726	0.452	0.458	0.404
X1.5	0.770	0.361	0.427	0.440
X1.6	0.702	0.229	0.424	0.246
X1.7	0.711	0.423	0.481	0.426
X1.8	0.738	0.469	0.549	0.456
X1.9	0.709	0.404	0.413	0.371
X1.10	0.715	0.356	0.440	0.331
X1.11	0.757	0.335	0.522	0.416
M1	0.407	0.740	0.360	0.446
M2	0.307	0.725	0.273	0.365
M3	0.505	0.710	0.372	0.396
M4	0.348	0.734	0.209	0.290
M5	0.433	0.811	0.254	0.610
M6	0.294	0.760	0.243	0.520
M7	0.340	0.714	0.244	0.331
Y1	0.444	0.354	0.706	0.395
Y2	0.504	0.186	0.732	0.190
Y3	0.480	0.261	0.731	0.332
Y4	0.558	0.303	0.758	0.426
Y5	0.474	0.385	0.759	0.507
Y6	0.407	0.181	0.716	0.361
Y7	0.371	0.154	0.705	0.250
Y8	0.402	0.371	0.704	0.237
X2.1	0.485	0.553	0.381	0.751
X2.2	0.302	0.495	0.262	0.707
X2.3	0.536	0.398	0.440	0.754
X2.4	0.403	0.357	0.516	0.751

X2.5	0.364	0.461	0.286	0.736
X2.6	0.492	0.378	0.345	0.741
X2.7	0.314	0.387	0.333	0.742
X2.8	0.203	0.400	0.171	0.713

Sumber: Data Primer Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai loading setiap item indikator terhadap konstruknya lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk atau variabel laten memiliki validitas diskriminan yang baik atau memadai. Dengan kata lain, item indikator pada setiap konstruk memiliki korelasi yang lebih kuat dengan variabel laten sendiri dari pada variabel laten lainnya.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Colinearity Statistic (Inner VIF)

Analisis kolinearitas pada penelitian ini menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Berikut disajikan tabel evaluasi kolinearitas model struktural:

Tabel 6. *Colinearity statistics (Inner VIF)*

Variabel	VIF
X1 -> M	1.407
X1 -> Y	1.539
M -> Y	1.666
X2 -> M	1.407
X2 -> Y	1.720

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Tabel diatas menunjukkan variabel dalam penelitian memiliki nilai VIF < 5 artinya penelitian ini tidak terjadi masalah korelasi, sehingga model dikatakan layak dalam pengukuran.

R-Square

Untuk menilai seberapa besar presentase varians yang dijelaskan oleh model terhadap variabel laten dependen digunakan sebagai pengukur. Kriteria R-Square 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model kuat, sedang, dan lemah (Pratama dkk, 2023).

Tabel 7. *R-Square*

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja (M)	0.400	0.389
Kinerja Pegawai (Y)	0.427	0.412

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Berdasarkan tabel nilai *R Square* pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,400 perolehan nilai dapat dijelaskan dengan presentase 40% dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi. Sedangkan, variabel kinerja pegawai sebesar 0,427 perolehan nilai dapat dijelaskan dengan presentase 42,7% dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja dengan hubungan antar variabel termasuk kategori lemah, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian.

F-Square

Evaluasi koefisien efek berfungsi untuk menilai seberapa besar kontribusi yang diberikan konstruk independen terhadap dependen. Kriteria F-Square 0,02, 0,15, dan 0,35 menunjukkan nilai variabel laten memiliki pengaruh yang kecil, sedang, dan besar (Sholihin & Ratmono, 2021).

Tabel 8. *F-Square*

Kode	F-square
X1 -> Y	0.322
X1 -> M	0.094
M -> Y	0.000
X2 -> Y	0.037
X2 -> M	0.223

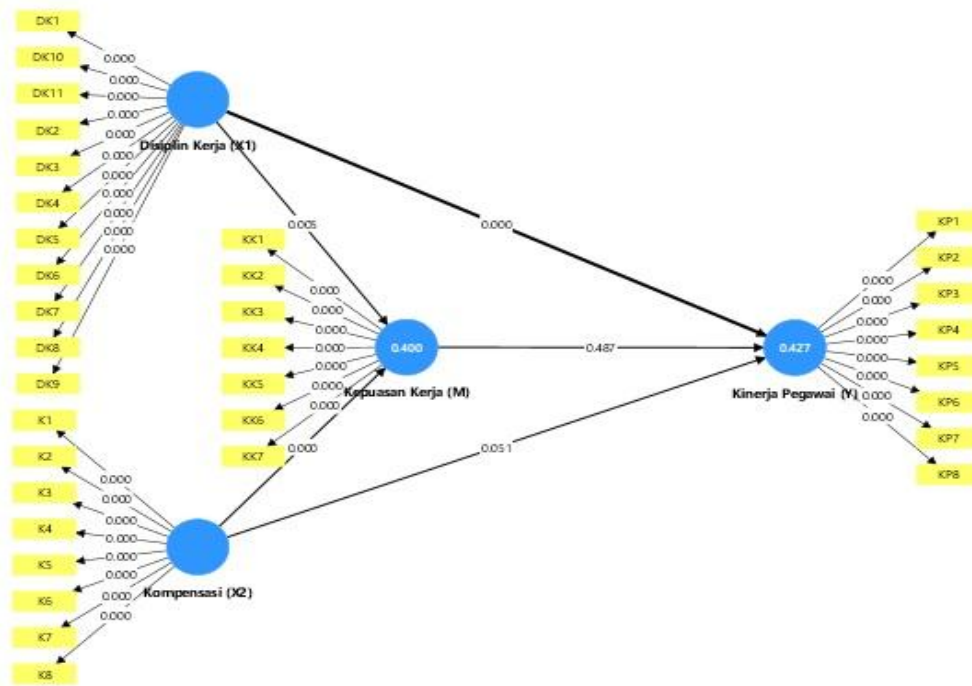
Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji *F square* diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai f 0,322 yang artinya memiliki pengaruh sedang, nilai variabel kompensasi sebesar f 0,037 memiliki pengaruh rendah atau kecil dan

nilai variabel kepuasan kerja sebesar f 0,000 yang artinya tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai f 0,094 yang artinya memiliki pengaruh rendah atau kecil dan variabel kompensasi sebesar f 0,223 yang artinya memiliki pengaruh sedang terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini menggunakan PLS *Bootstrapping*, pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan kriteria P -value $< 0,05$ dan t statistic $> 1,96$ maka hipotesis dianggap diterima (Taha & Jabid, 2022).



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Gambar tersebut memperlihatkan arah serta intensitas hubungan antar variable laten dalam penelitian, yaitu disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (M), dan kinerja pegawai (Y), disertai dengan nilai koefisien jalur dan Tingkat signifikansi pada masing-masing hubungan.

Tabel 9. Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Variabel	Original sampel (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> M	0.282	0.291	0.110	2.562	0.005
X1->Y	0.533	0.543	0.092	5.760	0.000
M->Y	-0.004	-0.001	0.132	0.033	0.487
X2->M	0.434	0.436	0.095	4.584	0.000
X2->Y	0.192	0.187	0.118	1.633	0.051

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat 4 hipotesis yang diterima dengan masing-masing pengaruh menunjukkan nilai P -values $< 0,05$ dan t statistik $> 1,96$, dua hipotesis yang ditolak yaitu $M \rightarrow Y$ dan $X2 \rightarrow Y$ dengan nilai p -value lebih besar dari 0,05 dan t statistik kurang dari 1,96 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Uji Pengaruh Mediasi (*Indirect Effect*)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1->M->Y	-0.001	-0.002	0.043	0.029	0.488
X2->M->Y	-0.002	0.002	0.059	0.032	0.487

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai t statistik sebesar $0,029 < 1,96$ dengan p -value sebesar $0,488 > 0,05$ maka H_6 ditolak yang berarti bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai t statistik sebesar $0,032 < 1,96$ dan nilai p -value sebesar $0,487 > 0,05$ maka H_7 ditolak yang berarti bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

V. PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai PT Banyumas Raya Transportasi secara positif. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Pengaruh positif memiliki arti bahwa semakin bagus disiplin kerja dalam sebuah organisasi, maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Berdasarkan analisis deskriptif yang diperoleh hasil tanggapan responden mengenai disiplin kerja menunjukkan rata-rata nilai indeks sebesar 98,78 kategori sangat tinggi dan hasil tanggapan responden mengenai kinerja pegawai dengan rata-rata nilai indeks sebesar 98,15 kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Banyumas Raya Transportasi para pegawai memiliki sikap disiplin yang baik dalam menaati aturan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto & Perkasa (2023), Andriyani et al. (2020), Rastana dkk (2021) dan Yuliantini & Suryatiningsih (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai menunjukkan perilaku disiplin memiliki korelasi langsung melalui pencapaian kinerja yang tinggi. Selaras dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Mu'ah, dkk (2023), membuktikan bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih produktif, sehingga kinerja pegawai turut meningkat. Penerapan kedisiplinan dalam mematuhi peraturan perusahaan juga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, manajemen PT Banyumas Raya Transportasi disarankan untuk terus meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan melakukan pengawasan teratur, memberikan sanksi yang tegas tetapi adil dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin secara konsisten. Strategi ini akan meningkatkan kinerja individu dan perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di PT Banyumas Raya Transportasi. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat **ditolak**. Dari analisis deskriptif yang diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kompensasi menunjukkan rata-rata nilai indeks sebesar 90,72 termasuk kategori tinggi dan hasil tanggapan responden mengenai kinerja pegawai menunjukkan rata-rata nilai indeks sebesar 98,15 termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Banyumas Raya Transportasi para pegawai dengan kompensasi yang adil, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al (2023) dan Marlius & Pebrian (2022), membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi sistem kompensasi yang digunakan, baik dari segi jumlah, struktur, maupun bagaimana dipandang adil oleh pegawai. Untuk meningkatkan produktivitas perlu ada pendekatan strategis untuk mengaitkan kompensasi langsung dengan pencapaian kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja dan variabel kepuasan kerja pegawai PT Banyumas Raya Transportasi. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dinyatakan **diterima**. Dari analisis deskriptif yang diperoleh hasil tanggapan responden mengenai disiplin kerja menunjukkan rata-rata nilai indeks sebesar 98,78 termasuk kategori sangat tinggi dan hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja menunjukkan rata-rata nilai indeks sebesar 95,45 termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa PT Banyumas Raya Transportasi para pekerja memiliki tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap tugas yang telah diberikan, maka disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Temuan penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu & Dahlia (2023) serta Fenianti & Nawawi (2023), Rachmaniah (2022) dan Rahmawati & Trisninawati (2024), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang disiplin cenderung lebih percaya diri, terorganisir dan lebih puas dengan tempat kerjanya. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja pada pegawai PT Banyumas Raya Transportasi. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat **diterima**. Berdasarkan

analisis deskriptif yang diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kompensasi menunjukkan rata-rata nilai indeks sebesar 90,72 termasuk kategori tinggi dan hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja menunjukkan rata-rata nilai indeks sebesar 95,45 termasuk kategori sangat tinggi. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai PT Banyumas Raya Transportasi. Hasil penelitian didukung oleh Sudiarditha, dkk (2019) dan Permatasari & Yanuar (2024) serta Meilasari dkk (2020), menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti pegawai yang memperoleh kompensasi secara adil dan transparan cenderung memiliki motivasi lebih tinggi serta merasa lebih puas dalam bekerja. Dengan demikian, semakin layak kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Banyumas Raya Transportasi. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat **ditolak**. Dari analisis deskriptif yang diperoleh hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja menunjukkan rata-rata nilai indeks sebesar 95,45 termasuk kategori sangat tinggi. Namun, dalam t statistik kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak menjamin kinerja tinggi, pekerja mungkin merasa puas dengan lingkungan kerjanya, namun mereka tidak memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan kinerja yang terbaik. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu, seperti yang diteliti oleh Auliana & Achmad (2023) dan Nurhasanah, Jufrizen & Tupti (2022), menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja pegawai. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan kinerja bervariasi tergantung pada ekspektasi individu, karakteristik organisasi dan budaya kerja. Akan tetapi, temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019), yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Taming. Penelitian ini juga didukung oleh Andiyasa & Windayanti (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. XYZ.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode *bootstrapping* pada SEM-PLS menunjukkan bahwa hipotesis keenam mengenai kepuasan kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat **ditolak**, karena pengaruh mediasi tidak signifikan secara statistik. Sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Rachmaniah (2022), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Apabila pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, maka tingkat kedisiplinan mereka akan berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan. Namun, Susanti & Aesah (2022) dan Adelia, Sari & Putri (2025), mendukung temuan ini dengan menyatakan kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hal tersebut menyatakan bahwa dengan memiliki banyak disiplin kerja tidak cukup jika tidak dibarengi dengan strategi yang benar-benar menyentuh aspek kepuasan pegawai dan juga tidak menjamin kinerja yang lebih baik jika tidak disertai dengan motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan metode *bootstrapping* pada SEM-PLS ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Banyumas Raya Transportasi. Dengan kata lain, kompensasi yang diterima oleh pegawai tidak berdampak positif terhadap kinerja mereka dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Wehantouw, Taroreh dan Uhing (2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karena kompensasi secara langsung memengaruhi kinerja namun tidak memengaruhi perasaan kepuasan. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Banyumas Raya Transportasi para pegawai percaya dengan kompensasi mereka tidak mencerminkan beban kerja dan lingkungan kerja mereka terlalu berat atau tinggi.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Banyumas Raya Transportasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang berhasil mereka capai. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Banyumas Raya Transportasi. Ini menunjukkan kompensasi yang ada belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai dan bukan satu-satunya faktor kinerja di perusahaan ini. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Banyumas Raya Transportasi. Kompensasi pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Banyumas Raya Transportasi. Selain itu, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Banyumas Raya Transportasi. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja pegawai tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dalam hubungan tidak langsung, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Banyumas Raya

Transportai. Hal ini menyatakan bahwa jalur yang tidak langsung ini tidak terdapat efek mediasi yang signifikan secara statistik.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperdalam kajian faktor eksternal, mengembangkan instrumen serta sampel, memperhatikan dimensi fisik variabel agar hasil yang diperoleh lebih akurat atau komprehensif dan menyempurnakan dengan menambahkan variabel baru seperti kepemimpinan, stres kerja, beban kerja, atau motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mungkin memiliki peran yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun kepuasan kerja.

REFERENSI

- Adelia, S. J., Sari, S. Y., & Putri, D. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening RSUD Ujung Gading. *Global Leadership Organizational Research In Management*, 3(1), 235-248.
- Ali, S. N. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Anak Hebat Indonesia(Anggota Ikapi). Yogyakarta.
- Andiyasa, N. I. W., & Windayanti. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24-32.
- Arifin., Magito., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera BITEP*, 1(1), 24-33.
- Astuti, D., Kristiyanti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smile Denka Indonesia. *Journal of research and publication innovation (JORAPI)*, 1(1), 70-82.
- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(4), 654-667.
- Fenianti., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Touota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611-618.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Ed. Ke-2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Padang Panjang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2617-2630.
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kurniawan, D., & Tialonawarni, F. (2023). Kepribadian Introvert Dan Kepribadian Ekstrovert Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 5(1), 642-656.
- Malau, T. S., & Kasmir. (2021). Effect Workload And Work Discipline On Employee Performance Of PT. XX With Job Satisfaction As Intervening Variabele. *DIJDBM (Dinasti Internasional Journal Of Digital Business Management)*, 2, 909-922.
- Marlius, D., & Pebrian, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605-619.
- Meilasari, R., Santoso, I., & Andayani, E. (2020). Kompensasi dan Kepuasan Kerja: Studi pada Perusahaan Retail. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(1), 33-40.
- Mu'ah., Firdawati, Y., Mas'adah., & Masram. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1621-1635. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1172>

- Mulyanto, H., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(4), 149-161.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhasanah, Jufrizen., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 5(1), 245-261.
- Permatasari, S., & Yanuar. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kompensasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(3), 726-735.
- Pratama, A, S, M., Pauzi, A, A., Maulani, A, S., Nurfitasari, A, W., Tami, A, D., & Sari, D, R. (2023). Gambaran Kontrol Diri Mahasiswa Bandung Dalam Menggunakan Media Sosial. *IBERS: Jurnal Pendidikan Indonesia Bermtu*, 1(2), 76-84.
- Putri, N, C., Ruslin., Sahidin., Arba, M., Irnawati, Wahyuni, Akib, N, I., & Fristiohandy. (2025). Pengaruh Brand Image Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Konsumen Di Apotek X. *Jurnal Mandala Pharmacoin Indonesia (JMPI)*, 11(1), 34-48.
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(3), 351-368.
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 370-386.
- Rahmawati, A, A., & Trisninawati. (2024). Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 22(1), 124-143.
- Rastana, I, M, S., Mahayasa, I, G, A., & Premayani, N, W, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Safrudin, A. (2024). *160 Karyawan Trans Banyumas Lolos Evaluasi Kinerja, Kontrak Dilanjutkan*. <https://radarbanyumas.disway.id/read/127150/160-karyawan-trans-banyumas-lolos-evaluasi-kinerja-kontrak0-dilanjutkan>, diakses tanggal 27 Desember 2024.
- Safrudin, A. (2025). *Trans Banyumas Targetkan 70 Persen Load Factor*. https://radarbanyumas.disway.id/read/127872/trans-banyumas-targetkan-70-persen-load-factor#goog_rewarded, diakses tanggal 10 Januari 2025.
- Sejati, P, P. 2023. *Load Factor Trans Banyumas 63.78 Persen, Tertinggi Dari 10 Daerah Penyelenggara Buy The Service*. <https://jateng.tribunnews.com/2023/03/15/load-factor-trans-banyumas-6378-persen-tertinggi-dari-10-daerah-penyelenggara-buy-the-service>, diakses tanggal 15 Maret 2023.
- Setyaningrum, P. (2022). *Trans Banyumas: Harga Tiket, Rute, Dan Jam Operasional Layanan Teman Bus Terbaru*. <https://regional.kompas.com/read/2022/07/10/232026478/trans-banyumas-harga-tiket-rute-dan-jam-operasional-layanan-teman-bus>, diakses tanggal 10 Juli 2022.
- Sholihin, Prof, M & Ratmono, Dr, D. (2021). *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Edisi 2. Yogyakarta.
- Sudiarditha, I, K, R., Susita., & Kartini, T, M. (2019). Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. *Trikonomika*, 18(2), 80-87.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101-104.
- Taha, F., & Jabid, A, W. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pusat kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) kecamatan patani utara. *jMS: jurnal manajemen sinergi*, 10(1), 74-92.

Tirta, N, A, N., Askafi, E., & Bachaki, I. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Pada Bintang Kadiri Kediri. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 280-289.

Wehantouw, S, G., Taroreh, R, N., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada blackcup coffee and roastery manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1486-1496.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta

Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-120.