

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Seberang Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Seberang Padang yang berjumlah 59 orang. Sementara sampel yang diambil adalah sebanyak 44 karyawan yang berstatus pegawai (PNS) di Puskesmas Seberang Padang dengan menggunakan teknik kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis *structural Equation Modeling* (SEM) Dengan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan pada kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja berada pada kategori cukup baik. Kemudian pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Puskesmas Seberang Padang. (2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Puskesmas Seberang Padang. (3) Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Seberang Padang. (4) Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Seberang Padang. (5) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Seberang Padang. (6) Kompensasi tidak memediasi terhadap kinerja karyawan Melalui disiplin kerja pada karyawan Puskesmas Seberang Padang. (7) Pengembangan karir memediasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan di Puskesmas Seberang Padang.

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and career development on employee performance with work discipline as an intervening variable at the Seberang Padang Health Center. The population in this study were all employees of the Seberang Padang Health Center, totaling 59 people. While the samples taken were 44 employees with employee status (PNS) at the Seberang Padang Health Center using quantitative techniques. Methods of collecting data through surveys and distributing questionnaires to employees as respondents. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS). The results of the study show that compensation and career development on employee performance through work discipline are in a fairly good category. Then testing the hypothesis shows that the variable (1) Compensation has a positive and significant effect on work discipline in Seberang Padang Health Center employees. (2) Career development has a positive and significant effect on work discipline in Seberang Padang Health Center employees. (3) Compensation has no positive and significant effect on employee performance at the Seberang Padang Health Center. (4) Career development has no positive and significant effect on employee performance at the Seberang Padang Health Center. (5) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Seberang Padang Health Center. (6) Compensation does not mediate employee performance through work discipline for Seberang Padang Health Center employees. (7) Career development mediates employee performance through work discipline for employees at the Seberang Padang Health Center.

Keywords: Compensation, Career Development, Employee Performance and Work Discipline