



HOME / Editorial Team

Editorial Team

Editor In Chief



[Prof. Dr. Nandan Limakrisna](#) (Scopus ID: [57190416082](#)) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia YAI, Jakarta, Indonesia, GF2-216.

Managing Editor

- [Abshor Marantika](#) (Scopus ID) STIE, Program Studi Ekonomi dan Bisnis Bangkinang, Riau, Indonesia, GF2-264.
- [Dr. \[C\]. Rachmat Pramukty](#), (Scopus ID) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, GF2-146

Associate Managing Editor

- [Reski Nofrialdi](#) (Scopus ID), Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Ekasakti, Padang Sumatera Barat, Indonesia, GF1-51.
- [Harri Romadhona](#) (Scopus ID), Teknik Informatika (Alumni) Universitas Dinamika Bangsa, Jambi, Indonesia, GF2-306

Editorial Board

- [Prof. Dr. Drs. Syahmardi Yacob](#) (Scopus ID), Economics and Business/Management, Universitas Jambi, Indonesia

- [Prof. Dr. Suharno Pawirosumarto \(Scopus ID\)](#), Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Program Doktor, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia, GF2-137.
- [Prof. Dr. Willy Arafah \(Scopus ID\)](#), Business and Economics, Universitas Trisakti Jakarta, Indonesia, GF1-31.
- Prof. Dr. [Tatang Ary Gumanti \(Sinta ID\)](#), (Scopus ID), Business/Management, Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya, Indonesia, GF2-15.
- [Prof. Dr. Istianingsih \(Scopus ID\)](#), Economics and Business, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, GF2-59.
- [Prof. Dr. Juanda \(Scopus ID\)](#), Faculty of Law, Bhayangkara University, Jakarta, Indonesia, GF2-66.
- [Prof. Dr. Syafrinaldi \(Scopus ID\)](#), Law/International and IPR Law, Universitas Islam Riau, Indonesia, GF2-186.
- Prof. [Dr. Dra. Lely Arrianie \(Scopus ID\)](#), Faculty of Social and Political Science, Nasional University, Jakarta, Indonesia, GF2-67.
- Dr. Antoni Ludfi Arifin ([Scopus ID](#)), Faculty of Administration Science, Institut STIAMI, Jakarta, Indonesia, GF2-70.
- [Prof. Dede Rahmat Hidayat \(Scopus ID\)](#), Education/Guidance and Counseling, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia, GF2-191.
- [Prof. Dr. Ekawarna \(Scopus ID\)](#), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Jambi, Indonesia, GF1-9.
- [Dr. Zuhri Saputra Hutabarat \(Scopus ID\)](#), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan/Pendidikan Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi, Indonesia
- [Dr. Robertus Suraji \(Scopus ID\)](#), Informatics, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jawa Barat, Indonesia, GF2-183.
- Dr. [Tukino \(Scopus ID\)](#), Information System, Faculty of Engineering and Computers, University of Putera Batam, Indonesia, GF2-153.
- [Prof. Dr. Ahmad Mulyana \(Scopus ID\)](#), Communication, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, GF2-80.
- [Dr. Aan Widodo \(Scopus ID\)](#), Science Communication, Bhayangkara Jakarta Raya University, Jakarta, Indonesia, GF2-116.
- [Dr. Paduloh \(Scopus ID\)](#), Engineering/Industrial Engineering, Bhayangkara Jakarta Raya University, Jakarta, Indonesia, GF2-9.
- [Dr. Lenggogeni \(Scopus ID\)](#) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia GF2-19.
- Dr. [Jhon Veri \(Scopus ID\)](#), Economic and Business, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia, GF1-15.
- [Dr. Yayan Hendayana \(Scopus ID\)](#), Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, GF2-117.

&&&&

- [Nofri Satriawan \(Scopus ID\)](#), IT dan Komputer, Dinasti Publisher Group, Yayasan Dharma Indonesia Tercinta, Indonesia, GF2-190.
- [Reski Nofrialdi \(Scopus ID\)](#), Ekonomi dan Hukum, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia, GF1-51.
- [Eko Suprpto \(Scopus ID\)](#), Fakultas Teknik, Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, GF2-291.
- [Thalita Syifa Fatimah \(Scopus ID\)](#), Management dan Ekonomi, Universitas Pendidikan Indonesia, Jawa Barat, Indonesia, GF2-154.

- [Harri Romadhona \(Scopus ID\)](#), Teknik Informatika (Alumni), Universitas Dinamika Bangsa, Jambi, Indonesia, GF2-306
- [Zulfairah \(Scopus ID\)](#), Hukum dan Politik, Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, GF2-307
- [Karomah Alif Sabilla Rustam Sutoto \(Scopus ID\)](#), Teknik Informatika (Alumni), Universitas Dinamika Bangsa, Jambi, Indonesia, GF2-265.
- [Yumna Syaza Kani Putri \(Scopus ID\)](#), Ekonomi dan Keuangan, Universitas Jambi, Indonesia, GF2-309.
- [Farhan Saputra \(Scopus ID\)](#), Economics and Business, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, GF2-192.
- [Raihan Saputra \(Scopus ID\)](#), Edukasi dan Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, GF2-195

IT Support

[Ifan Sadewa \(Scopus ID\)](#), Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, GF2-308

COVER



CALL FOR REVIEWER

AKREDITASI SINTA 4



Kementerian Pendidikan Tinggi,
Sains, dan Teknologi

SERTIFIKAT Akreditasi Jurnal



No. SK : 10/C/C3/DT.05.00/2025

Tanggal : 21 Maret 2025

Direktur Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat
dengan ini memberikan kepada

Jurnal Ilmu Multidisiplin

EISSN : 28294580
Publisher : Greenation Publisher

Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode I 2025

Akreditasi Ulang di Peringkat 4 mulai
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022 sampai Volume 5 Nomor 2 Tahun 2026



I Ketut Adnyana
NIP 196805151994031004

ISSN

E-ISSN:

2829-4580

ISSN 2829-4580



P-ISSN:

2829-4599

ISSN 2829-4599



JIM MENU

Peer Reviewers

Peer Review Process

Focus and Scope

Publication Ethics

Author Guidelines

Plagiarism Policy

Article Processing Charge

Open Access Statement

Copyright and License

Statistics

Template

Digital Archiving Policy

Histori Jurnal

Journal Visitor



Support By



Tools



EDITORIAL OFFICE

Casa Amira Prive Jl. H. Risin No. 64D Pondok Jagung Timur, Serpong Utara, Tangerang Selatan, Indonesia

PUBLISHER

JIM is published by Greenation Publisher & Yayasan Global Resarch National

CONTACT INFO

+62 812-1046-7572 (Whatsapp)

<https://greenpub.org>

<https://greenpub.org/JIM>

Email:

greenation.info@gmail.com

JIM INDEX



Creation is distributed below Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.



HOME / ARCHIVES / Vol. 4 No. 4 (2025): Jurnal Ilmu Multidisplin (Oktober - November 2025)

Vol. 4 No. 4 (2025): Jurnal Ilmu Multidisplin (Oktober - November 2025)

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v4i4>

PUBLISHED: 2025-10-01

ARTICLES

Suspicion as Symbol: Hermeneutic-Semiotic Construction of Fraud as Forensic Doctrine in the Indonesia Stock Exchange (2004–2024)

Apollo, Caturida Meiwanto Doktoralina
2128-2136

 PDF

Urgensi Pengesahan RUU Perampasan Aset dalam Sistem Hukum Nasional untuk Meningkatkan Efektivitas Pemberantasan Korupsi di Indonesia

Elvia Rahmawati, Ian Firstian Aldhi
2137-2143

 PDF

Implementasi Value Engineering dalam Penyelenggaraan Infrastruktur sebagai Strategi untuk Efisiensi Anggaran pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT

Andreas Wellem Koreh, Anita Kurniati Al-Achmad Lamdu, Reyneldis Laurensia Fernandez
2144-2159

 PDF

Optimalisasi Pendidikan Perwira Mahasiswa Seskoal Berbasis Kepemimpinan Strategis Laksamana Malahayati untuk Memperkuat Ketahanan Maritim Nasional

Wahid Riswana Yusup, Daniel Guyana, Jaka Lelana
2160-2166



Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Dompok Kota Tanjungpinang

Listia Nurjanah, Ary Agus Saputra
2167-2180



Kebijakan Pemerintah Indonesia Terkait Perlindungan Wilayah Perairan Natuna dan Klaim Pemerintah China Tahun 2019-2024

Jedidiah Nehemia Marsono, Novriest Umbu Walangara Nau, Roberto Octavianus Cornelis Seba
2181-2194



Analisis Yuridis Pertanggungjawaban Pidana terhadap Pelaku Persetubuhan Anak dalam Putusan Nomor 141/Pid.Sus/2023/PN Mrt

Chabibullah Candra Arif
2195-2202



Strategi Manajemen terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pelestarian Seni Tari Tradisional pada Sanggar Tari Juju Gunungpati Kota Semarang

Wiwid Iriyanti Widyaningsih, Muhammad Jazuli
2203-2212



Klasifikasi Sentimen untuk Prediksi Churn Pengguna Aplikasi Mamikos Menggunakan Support Vector Machine (SVM) dan Naïve Bayes

Fitri Nur Utami, Hani Dewi Ariessanti, Riya Widayanti, Arief ichwani
2213-2223



Case Report: Late Identification of Children with Complete Kawasaki Disease with Left Coronary Artery Aneurysm in Remote Area: Kutai Barat

Reiny Laura Ningrum, Zainal Fathurohim, Ika Maya Sandy
2224-2229



Analisis Extended Theory of Planned Behavior (ETPB) terhadap Perilaku Masyarakat Kota Tanjungpinang dalam Menggunakan Transportasi Online

Listia Nurjanah, Nofi Marlina
2230-2241



Kajian Kelaikan Struktur Pada Bangunan Ruko Terhadap Sertifikat Laik Fungsi (SLF) Di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur

Dion Valerio Lilu, Frianggi Sofia D Mansari, Reyneldis L Fernandez
2242-2254



Konstruktivisme dan Relasi Agen dan Struktur dalam Kebijakan Second Home Visa Indonesia

Yosie Abdi, Shiskha Prabawaningtyas, Anton Aliabbas, Tatok Djoko Sudiarto
2255-2269



Independent Sharia-Based Housing Financing Scheme: A Case Study of the Fictive Financing of PT Cahaya Mentari Pratama

Mohamad Nur Kholiq, Prawitra Thalib
2270-2279



Legal Implications of Amendment to Business Competition Law Provisions in Law Number 5 of 1999 After the Enactment of the Omnibus Law

Christopher Hartono
2280-2290



Hubungan Lama Penggunaan Kontrasepsi Hormonal Dengan Kembalinya Kesuburan Pada Wanita Usia Subur

Nova Widi Nur Ramanda, Susi Milwati, Reni Wahyu Triningsih

2291-2304



Land Sale and Purchase Through a Power of Attorney Deed

Dahris Siregar, Muhammad Dhobit Azhary Lubis

2305-2312



Pertanggungjawaban Hukum PPAT atas Akta Jual Beli Tanah yang Batal karena Sertifikat Ganda: Perspektif Hukum Perdata dan Administrasi Pertanahan

Della Kristina, Benny Djaja, Maman Sudirman

2313-2321



Efektivitas ASEAN dalam Implementasi Five-Point Consensus pada Konflik Myanmar–Rohingya

Hartini Runga, Roberto O.C. Seba, Novriest Umbu Walangara Nau

2322-2328



Integrasi Preferensi Generasi Z dan Pendekatan Design Thinking dalam Perancangan Tiny House Sistem Kluster

Almira Tara Mahsa, Firman Hawari

2329-2334



Pengaruh Subjective Well-Being terhadap Fear of Missing Out pada Mahasiswa Pengguna Media Sosial di Bandung

C. M. Indah Soca R. Kuntari, Kristin Rahmani

2335-2344



Pengujian Fraud Heptagon dan Manajemen Laba Berdasarkan Modified Beneish M-Score pada Perusahaan Manufaktur

Tandry Whittleliang Hakki, Elvina Arianti, Elvira Ariani

2345-2355

**Pengaruh Kualitas Pelayan dan Citra Merek Terhadap Keputusan Berobat**

Nyoman Edna Apriyanti , Arlia Amara Gita, Kartika Imasari Tjiptodjojo
2356-2362

**Pengaruh Kepemimpinan Teladan dan Iklim Sekolah Terhadap Keterlibatan Pekerja dan Kepuasan Kerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor**

Daniel Yosafat, Dylmoon Hidayat
2363-2373

**Analisis Iklan Parfum Prancis Multinational dari Perspektif Visual dengan Pendekatan Multimodal**

Muhamad Maulana Firdaus, Tri Indri Hardini, Farida Amalia
2374-2386

**Manajemen Madrasah Dalam Penerapan Tata Tertib Guru di MTs Darul Amin Kota Palangka Raya**

Siti Maria Noorlaila Yunia Bhekti, Nurul Hikmah, Syahmidi Syahmidi
2387-2398

**Perumusan Kriteria Desain Interior Mall Adaptif bagi Generasi Z di Yogyakarta: Ruang Publik Inklusif di Era Digital**

Amanda Clarissa, Firman Hawari
2399-2403

**Komparasi Model CNN untuk Klasifikasi Citra Pakaian Adat Tradisional Indonesia**

Muhamad Septian Nugraha, Hani Dewi Ariessanti, Habibullah Akbar
2404-2416



Kontribusi Dukungan Sosial Keluarga terhadap Kepuasan Pernikahan pada Suami yang Menjalani Hubungan Pernikahan Jarak Jauh

Trikanti, Fawzia Aswin Hadis, Wahyu Rahardjo

2417-2422



Pengaruh Kemampuan Literasi Digital, Mindset Inovasi Guru terhadap Motivasi Belajar Mengajar di Mediasi Dukungan Infrastruktur ICT

Noken Semy Folla, Sarwo Edy Handoyo, Ikhwan HS

2423-2434



Evaluasi Keberhasilan Reklamasi Lahan Bekas Tambang Batubara Berdasarkan Kepmen ESDM No. 1827 K/30/MEM/2018 (Studi Kasus: Pit Barat PT Wahyu Garuda Kencana, Kalimantan Tengah)

Yosafat Hazon Sitompul, Neny Sukmawatie, Fahrul Indrajaya, Saptawartono Saptawartono, Asri Fridriyanda

2435-2443



Generasi Z dan Dinamika Partisipasi Politik: Memahami Interaksi Media Sosial, Teknologi, dan Keterlibatan Politik pada Pemilu 2024

Tia Diana, Widy Nugroho

2444-2456



Analisis Yuridis Sanksi Pidana terhadap Pelaku Perjudian Daring Berdasarkan KUHP dan UU ITE

Rivaldo Sinuhaji, Anton Diary Steward Surbakti

2457-2465



Penerapan Asas Netralitas Bagi Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Di Kabupaten Bandung

Fajri A'ziiz Amali, Berna S. Ermaya

2466-2478



The Effectiveness of the ODOV Strategy in Developing Young Learners' English Vocabulary

Ekka Zahra Puspita Dewi, Siti Ngaisah, salma Hira, darmanto darmanto
2479-2488

 PDF

Circular Economy Strategy in Managing the Palm Oil and Coal Industries in East Kalimantan

Gamaliel Abimanyu Arlandito, Zulfa Aulia Nuha, Iswara Zathi Perdana, Enos Paselle, Elza Fatika Nur Haliza
2489-2495

 PDF

Optimalisasi Fungsi Mediasi Penyelesaian Konflik Pembangunan Jakarta International Stadium (JIS) antara Masyarakat Kampung Bayam dengan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Jakarta

Ahmad Fauzi Hardiansyah, Muhadam Labolo, Dyah Poespita Ernawati
2496-2506

 PDF

Peran Komunikasi Digital di PT PLN (Persero) UID Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu

Windra Jaya jaya, Didik Sugeng Widiarto
2507-2516

 PDF

Urgensi Pembentukan Peradilan Pertanahan di Indonesia sebagai Solusi Penyelesaian Sengketa Tanah

Stella Stella, Benny Djaja, M. Sudirman
2517-2522

 PDF

Mitigasi Krisis Dalam Komunikasi Internal : Membangun Kepercayaan dan Keterbukaan di Tempat Kerja

Nandika Daffa Carlotta, Ana Kuswanti, Fitria Ayuningtyas
2523-2533

 PDF

Rancang Bangun CNC Router Drilling Machine Untuk Mengukur Kayu Dengan Presisi Tinggi Menggunakan Mikrokontroler Dan Sistem Kontrol GRBL

Astadi Ajrinata Pratama, Nina Paramytha, Endah Fitriani, Tamsir Ariyadi
2534-2547

 PDF

Integrasi Teori dan Praktik Proses Perancangan dan Pengembangan Produk (di Industri Manufaktur Komponen Automotive)

Supriyati Supriyati, Adi Rusdi Widya

2548-2560



Hubungan Konsumsi Kopi dan Pola Konsumsi Junk Food dengan Risiko Kejadian Gastritis Pada Remaja Kelas XI di SMKN 5 Kabupaten Tangerang

Putri Ayu Kamilia, Rangga Saputra, M. Martono Diel

2561-2566



Efektivitas Ekstrak Ubi Jalar Ungu (Ipomea batatas Vaar. Ayamurasaki) Sebagai Alternatif Bahan Identifikasi Plak Gigi (Studi di SMP Maryam Surabaya) Tahun 2024

Puspa Dwiajiningtyas Nugroho, Sunomo Hadi, Ratih Larasati

2567-2575



Penerapan Penggunaan Metode Role Playing Terhadap Kesulitan Membaca Permulaan Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia Di Kelas II SD Negeri 23 Mulung

Susana Irna Irna, Asep Eka Nugraha, Joni Albar

2576-2582



Pola dan Strategi Komunikasi Pasca Deklarasi Pembubaran Kelompok Jamaah Islamiyah

Shaleha Nurudina

2583-2589



Analisis Tanggung Jawab Notaris dan Implementasi Sanksi atas Pelanggaran Kode Etik dalam Perkara Penipuan Transaksi Jual Beli Tanah

Bregas Maulana, Rahayu Subekti, Adriana Grahani Firdausy

2590-2597



Analisis Pengaruh Aliran Kecepatan Udara Pada Gasifier Downdraft Berbahan Bakar Sekam Padi Menggunakan Simulasi Computational Fluid Dynamic (CFD)

Haydar Ali Alhadi Syamlan, Erlanda Augupta Pane, Rudi Hermawan
2598-2616



Optimasi Pemanfaatan Fly Ash dan Bottom Ash terhadap Mutu Paving Block Berkelanjutan

Septian Martha Nugraha, Arie Putra Usman, K.M. Aminuddin
2617-2625



Gambaran Tingkat Kepuasan Petugas Terhadap Rekam Medis Elektronik Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Daerah Koja

Dini Devici Santoso, Puteri Fannya
2626-2639



Evaluasi Relevansi Kurikulum Merdeka: Studi Kasus Kesenjangan antara Kompetensi Lulusan SMK dengan Tuntutan Industri

Susi Rahayu, Ahmad Muhibbin, Sumardi Sumardi
2640-2648



Mediating Role Emotions in Framing News Public Train Fare Policy in Jakarta

Shania Alya' Hisna, Mario Aditya Prasetyo, Salsabila Gunawijaya, Salya Elva Corinna
2649-2658



Pemikiran Ekonomi Islam Tentang Konsep Konsumsi

Faridah Irmayanthi, Aan Djaelani, Wartoyo Wartoyo
2659-2668



Symbolic-Fiscal Hermeneutics: Reframing the APA Model in Indonesia from Post-Hegelian Dialectics to Ricoeurian Ethics (2004–2025)

Apollo
2669-2677



Pengaruh Rasio C/N, Konsentrasi VOC dan Perbandingan Starter Kotoran Sapi Terhadap Efektivitas Produksi Biogas dari Limbah Organik Domestik

Okkan Abinata R, Dustin Nurcahya Putra Kurniawan, Ilham Aji Nugroho, Agung Sugiharto
2678-2688



Multifactorial Predictors of Chronic Energy Deficiency (CED) in Pregnant Women: A Literature Review

Dian Refsi, Tasnim Tasnim, Ari Nofitasari
2689-2698



Pertanggungjawaban Hukum BPOM Terhadap Produk Ditarik dari Peredaran

Irene Puteri Alfani Sofia Sinaga, Lucrecia Clarene, Tiranda Salsabila Tornado, Septia Elora Tesalonika
2699-2703



Tinjauan Hukum Terkait Penerapan Pengecekan SLIK OJK Terhadap Calon Pekerja

Made Andina Sinta Devi
2704-2714



Analisis Strategi Pertahanan Maritim Ukraina dalam Melawan Blokade Rusia di Laut Hitam dan Dampaknya pada Peperangan Modern

Fediansyah Fediansyah, Daniel Guyana, Suci Purnomo
2715-2722



Rancang Kota dan Peran Regulasi Hukum Dalam Studi Fenomena Ruang Publik Kota Jayapura

Rocky Khen John Wutoy, Gracesella Hardianti Batistha Ranindaya
2723-2743



Analyzing Employee Performance: Competence, Discipline, and Compensation

Muhammad Haka Rahman Hakim, Sarwo Edy Handoyo, Sahnaz Ubud
2744-2757



Tantangan dalam Implementasi Restitusi Bagi Korban Tindak Pidana di Indonesia

Luana Meteora Netanya Utami, Yusep Mulyana
2758- 2765



Kedudukan Hukum Penetapan Upah di Atas 1 (Satu) Tahun Secara Bipartit Ditinjau dari Hukum Positif

Hasan Nur Arif
2766-2773



Bridging Faith and Innovation: A Review of Social Innovation and Social Value Creation in Faith-Based Philanthropy Organizations

Dinar Apriyanto, FENDY SUHARIADI, Muhammad Miftahussurur
2774-2784



Perlindungan Hak Pasien Atas Rahasia Medik Dalam Perspektif Permenkes 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis

Pusparini, Rido Hermawan, Bahtiar Husain, Sator Sapan Bungin
2785-2792



Fungsi Tari Sukoreno pada Pertunjukan Kethoprak Wahyu Ngesti Utomo di Kabupaten Blora

Wayang Estaruchi, Usrek Tani Utina
2793-2804



Pengaruh Pengasuhan Sisun Mentor dan Motivasi terhadap Hasil Belajar Taruna Akademi Angkatan Laut

Devi Cipta Anggraini, Arief Budiman, Hardiman
2805-2818



Paraplegia Caused By Vertex Epidural Hematoma and Lumbal L1 Burst Compression Fracture: A Rare Case Report

I Putu Dhidhi Pradnya Suryadiarsa, I Putu Ananta Wijaya Sabudi, Janaari Pramana Putri Gelgel
2819-2824



Analisis Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Sukamara Provinsi Kalimantan Tengah

Dita Saraswaty, Biroum Bernardianto, Holten Sion
2825-2833



The Green Economy for Sustainable Growth: Opportunities in Indonesia's Economic Transformation

Bulgis Khumairoh, Darmanto Darmanto, Asrianti Dja'wa, Halek Mu'min
2834-2846



Efektivitas Terapi Analgesik pada Diabetik Neuropati Studi Reprospektif di Rumah Sakit X Semarang

Hikmawati Hikmawati, Maria Caecilia Nanny Setiawati Hadirahardja, Tri Murti Andayani
2847-2854



Optimizing Energy Efficiency: Case Study of a Steel and Iron Distributor Building

Fina Zaimah Maznah, Fadlli Ash Shidiqgy, Wisnu Indrawan; Dimas Adiwijaya
2855-2866



Analisis Yuridis Tindak Pidana Penyalahgunaan Izin Tinggal di Indonesia (Studi Putusan Nomor 129/Pid.Sus/2020/PN Btm)

Daniel Habonaran Siagian, Anton Diary Steward Surbakti
2867-2872



Politik Hukum Urgensi Pembentukan Daerah Ibu Kota Nusantara Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia

Rinny Dhita Utari

2873-2884



Optimasi Potensi Pembangkit Listrik Tenaga Bayu di Kabupaten Sukabumi

Moh Ngapan Hadi

2885-2898



Dokumentasi dan Konten Media Sosial Anggota DPR RI Sebagai Strategi Komunikasi Pemasaran Politik

Ari Wayangkau, Zikri Fachrul Nurhadi, Achmad Wildan Kurniawan

2899-2911



Analisis Kinerja Flywheel Energy Storage System (FESS) Untuk Stabilisasi Output Daya Pada Pembangkit Listrik Solar PV

Adhom Nirwana

2912-2918



Prophetic Rationality as Educational Philosophy: A Hadith-Based Reconsideration of Knowledge and Action

Aji Abdullah, Pujiono, Wasi'un, Andri Nirwana

2919-2927



Menilai Kesiapan Implementasi Kebijakan dalam Mengatasi Fenomena Cybercrime di Kota Pekanbaru

Rifki Amanda, Mhd. Suhaidi, Dwi Septiyaningsih, Aisyah Yulfitri, M. Rafi

2928-2938



Analisis Hukum Pembuktian dalam Kasus Wanprestasi atas Sertifikat Hak Milik yang terdapat pada Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 1233/Pdt.G/2023

Cheryl Nathania, Putra Dirgantara, Heigel Parodi Ritonga, Nicole Eugenia Yuri, Oky Annisa Rizky Noer Jannah
2939-2947



Durasi Penggunaan Gadget dan Kualitas Tidur pada Anak Usia Sekolah

Nancy Aulia Putri; Aloysia Ispriantari
2948-2955



COVER



CALL FOR REVIEWER

AKREDITASI SINTA 4



Kementerian Pendidikan Tinggi,
Sains, dan Teknologi

SERTIFIKAT Akreditasi Jurnal



No. SK : 10/C/C3/DT.05.00/2025

Tanggal : 21 Maret 2025

Direktur Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat
dengan ini memberikan kepada

Jurnal Ilmu Multidisplin

EISSN : 28294580
Publisher : Greenation Publisher

Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode I 2025

Akreditasi Ulang di Peringkat 4 mulai
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022 sampai Volume 5 Nomor 2 Tahun 2026



I Ketut Adnyana
NIP 196805151994031004

ISSN

E-ISSN:

2829-4580

ISSN 2829-4580



P-ISSN:

2829-4599

ISSN 2829-4599



JIM MENU

Peer Reviewers

Peer Review Process

Focus and Scope

Publication Ethics

Author Guidelines

Plagiarism Policy

Article Processing Charge

Open Access Statement

Copyright and License

Statistics

Template

Digital Archiving Policy

Histori Jurnal

Journal Visitor



Support By



Tools



EDITORIAL OFFICE

Casa Amira Prive Jl. H. Risin No. 64D Pondok Jagung Timur, Serpong Utara, Tangerang Selatan, Indonesia

PUBLISHER

JIM is published by Greenation Publisher & Yayasan Global Resarch National

CONTACT INFO

+62 812-1046-7572 (Whatsapp)

<https://greenpub.org>

<https://greenpub.org/JIM>

Email:

greenation.info@gmail.com

JIM INDEX



Creation is distributed below Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.



Analyzing Employee Performance: Competence, Discipline, and Compensation

Muhammad Haka Rahman Hakim¹, Sarwo Edy Handoyo², Sahnaz Ubud³

¹Pascasarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia,

haka.rahman@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara, Indonesia, sarwoh@fe.untar.ac.id

³BINUS Business School Undergraduate Program, Bina Nusantara University, Indonesia,

ubudsahnaz@gmail.com

Corresponding Author: haka.rahman@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this research is to comprehensively examine how competence and work discipline contribute to improving employee performance, as well as the extent of the role of compensation in mediating these relationships within the Lembata Regency Land Office. This study is a non-experimental quantitative research with a causal-comparative approach. The sample of this study is all employees of the Lembata Regency Land Office as many as 53 people. The variables of this study are Competency, Work Discipline, Compensation and Performance. The data analysis methods used were descriptive analysis, Outer Model Evaluation and Inner Model analysis using SmartPLS software. The results of the study show that: (1) Competence and Work Discipline have a significant and positive effect on performance; (2) Competence and Work Discipline have a significant and positive effect on compensation; (3) Compensation has no effect on performance; (4) Competence has no effect on performance through compensation; and (5) Work discipline has no effect on performance through compensation. All exogenous constructs (X1, X2 and Y) simultaneously affect Z by 0.479 or 47.9%. Since the Adjusted R Square is more than 33% but less than 67%, the influence of all exogenous constructs X1, X2 and Y on Z is moderate. These findings imply the importance of enhancing competence and work discipline to improve employee performance, and the need to evaluate compensation, as it does not effectively mediate the main variable relationships.*

Keywords: *Analysis, Influence, Competence, Work Discipline, Compensation, Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana kompetensi dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, serta sejauh mana peran kompensasi dalam memediasi hubungan tersebut di lingkungan Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non-eksperimental dengan pendekatan kausal-komparatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata sebanyak 53 orang. Variabel penelitian ini adalah Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, Evaluasi Outer Model, dan Inner Model dengan

menggunakan Software SEM SMARTPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja; (2) Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi; (3) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja; (4) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi; dan (5) Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi. Semua konstruk eksogen (X1, X2, dan Y) secara simultan memengaruhi Z sebesar 0,479 atau 47,9%. Karena R Square yang Disesuaikan lebih dari 33% tetapi kurang dari 67%, pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2, dan Y terhadap Z tergolong moderat. Temuan ini menyiratkan pentingnya peningkatan kompetensi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan perlunya mengevaluasi kompensasi, karena tidak secara efektif memediasi hubungan variabel utama.

Kata Kunci: Analisis, Pengaruh, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam lanskap manajemen sumber daya manusia kontemporer, kinerja pegawai menjadi isu sentral yang dipengaruhi oleh dinamika transformasi digital serta kompleksitas lingkungan kerja yang tergolong dalam ekosistem VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) pada era Industri 5.0 dan Society 4.0. Fenomena ini menuntut organisasi, khususnya instansi publik seperti Kantor Pertanahan di bawah naungan ATR/BPN, untuk mengadopsi pendekatan manajerial yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Penurunan kinerja seringkali dikaitkan dengan rendahnya kompetensi pegawai, lemahnya kedisiplinan, serta ketidakefektifan sistem kompensasi, yang turut diperparah oleh tingginya tingkat stres kerja. Dalam konteks tersebut, kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap, menjadi determinan utama dalam menunjang produktivitas serta menjaga kualitas layanan publik yang berorientasi pada kepuasan masyarakat (Setiawan & Dwi, 2024; Robinson, 2022; Khan et al., 2021; Wulandari & Saputra, 2024).

Penelitian ini memiliki research gap sebagai novelty penelitian dengan mengeksplorasi hubungan simultan antara kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi dalam konteks Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata. Sementara banyak studi yang ada telah menginvestigasi hubungan antara dua variabel, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana ketiga variabel ini saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Dengan mengambil fokus di kantor pertanahan yang spesifik, penelitian ini juga berupaya untuk menambah literatur yang ada dengan memberikan konteks lokal yang belum banyak dibahas sebelumnya. Selain itu, dengan mempertimbangkan kompensasi sebagai mediator, penelitian ini dapat menawarkan wawasan baru tentang bagaimana peningkatan dalam kompensasi dapat memperkuat hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian ini untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana kompetensi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, serta sejauh mana peran kompensasi dalam memediasi hubungan tersebut di lingkungan Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pelayanan publik agraria. Fokus penelitian diarahkan pada analisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata, yang selama dekade terakhir menghadapi penurunan produktivitas dan stagnasi dalam pencapaian target pelayanan. Kontribusi teoretis terletak pada pengujian model hubungan antar variabel tersebut dalam konteks instansi pemerintah berbasis layanan pertanahan, yang selama ini masih minim dieksplorasi dalam

literatur ilmiah. Sementara itu, kontribusi praktis diwujudkan melalui rekomendasi strategis bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, baik melalui peningkatan kualitas kompetensi teknis dan administratif, penguatan budaya disiplin kerja, maupun reformasi sistem kompensasi yang lebih transparan, adil, dan memotivasi. Penelitian ini juga berkontribusi dalam menjawab kebutuhan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas layanan pertanahan di era digital dan dinamika masyarakat 5.0.

Kompetensi merupakan kemampuan kerja pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar yang ditentukan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dewi dan Suyanto (2018) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kompensasi sebagai mediator. Hasil serupa diperoleh oleh Martinez dan Paredes (2020), Zhang et al. (2021), serta Suhardiman dan Rahayu (2023) yang menguatkan pentingnya peran kompensasi dalam memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai.

Namun, beberapa studi seperti Fitriani dan Setiawan (2019) serta Yamamoto dan Naito (2022) menunjukkan bahwa kompetensi juga dapat berdampak langsung terhadap kinerja, tanpa melalui kompensasi. Perbedaan ini menunjukkan adanya konteks sektoral dan faktor organisasi yang memengaruhi kekuatan hubungan antar variabel tersebut.

Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan standar organisasi. Beberapa studi menegaskan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Suryani & Purnama, 2020; Yuliana & Sari, 2020; Lestari & Abdurrahman, 2021). Namun, studi dari Khan et al. (2021), Gomez dan Alvarez (2023), serta Suhardiman dan Rahayu (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja, terutama bila tidak dimediasi oleh variabel lain seperti motivasi atau kompensasi. Hal ini menandakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual, bergantung pada sektor, budaya organisasi, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia.

Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berperan sebagai insentif yang mendorong peningkatan kinerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja (Zhang et al., 2021; Nguyen & Lee, 2022; Taufik & Zainal, 2022; Wulandari & Saputra, 2024). Dalam studi Gomez dan Alvarez (2023), kompensasi terbukti mampu memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja, namun tidak efektif dalam memediasi hubungan disiplin dan kinerja. Sementara itu, penelitian dari Suryani dan Purnama (2020) serta Lestari dan Abdurrahman (2021) menyebut bahwa kompensasi tidak selalu berperan sebagai mediator yang signifikan, tergantung pada lingkungan kerja dan tingkat pengalaman pegawai. Oleh karena itu, efektivitas kompensasi sebagai mediator dapat berbeda antar sektor industri dan karakteristik organisasi.

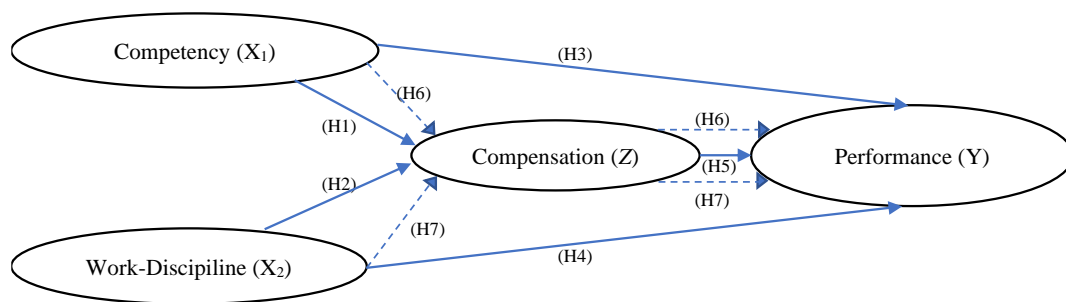
Fokus penelitian pada kajian penelitian terdahulu terletak pada hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, dengan kompensasi sebagai mediator. Namun, terdapat beberapa celah penelitian (gap research) yang belum banyak dikaji secara mendalam, di antaranya: Faktor atau Variabel Tambahan, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, tekanan organisasi, dan kepuasan kerja yang belum diintegrasikan dalam model penelitian (Dewi & Suyanto, 2018; Suharso & Indriani, 2021; Gomez & Alvarez, 2023); Variasi sektor yang terbatas—banyak penelitian hanya berfokus pada sektor publik atau swasta saja, sehingga membatasi generalisasi hasil (Fitriani & Setiawan, 2019; Martinez & Paredes, 2020); Jenis kompensasi (finansial vs. non-finansial) yang tidak dijelaskan secara eksplisit, padahal berpotensi memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja (Wulandari & Saputra, 2024); dan Peran pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kompetensi belum dieksplorasi secara menyeluruh (Suhardiman & Rahayu, 2023).

METODE

Menurut Creswell (2023), metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menguji teori dengan mengukur variabel-variabel menggunakan data numerik, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi pola hubungan atau perbandingan.

Penelitian ini merupakan penelitian non-eksperimental dengan pendekatan kausal-komparatif. Penelitian kausal-komparatif bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel dengan membandingkan kelompok berdasarkan karakteristik tertentu, tanpa adanya manipulasi variabel independen oleh peneliti (Creswell, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel-variabel yang telah ditentukan, yaitu kompetensi, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai (Sugiyono, 2018; Creswell, 2018; Sekaran & Bougie, 2020). Dengan menggunakan pendekatan eksplanatori, penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kompensasi sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan tersebut (Creswell, 2018; McKenzie, 2022).



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi variabel independen atau variabel bebas, yang terdiri dari: Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂), variabel mediasi yang berupa Kompensasi (Z), serta variabel dependen atau terikat, yaitu Kinerja (Y). Definisi operasional variabel penelitian ini, secara detail sebagai berikut:

Kompetensi adalah kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang memungkinkan individu untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Ragadu, 2023). Indikator pengukuran variabel kompetensi dalam penelitian ini adalah Pengetahuan kerja, Keterampilan teknis, Kemampuan adaptasi, dan Inovasi dalam bekerja; Disiplin Kerja (X₂) mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan, prosedur, dan standar organisasi untuk mencapai efektivitas kerja (Peethambaran, 2024). Indikator pengukuran variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepatuhan terhadap aturan, Ketepatan waktu, Konsistensi dalam pekerjaan, dan Tanggung jawab kerja. Kinerja Pegawai (Y) tingkat efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sesuai dengan target organisasi (Martin & Drahoš, 2020). Indikator pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja, Kualitas kerja, Inisiatif dalam bekerja, dan Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu; Kompensasi (Z) mencakup semua bentuk penghargaan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka terhadap organisasi. (Bijalwan et al., 2024; Mathis dan Jackson, 2020). Indikator pengukuran variabel kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaji dan tunjangan, Bonus dan insentif, Fasilitas kerja, dan Penghargaan non-finansial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata merupakan unit pelaksana teknis dari Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) yang berada di bawah koordinasi Kantor Wilayah BPN Provinsi Nusa Tenggara Timur dan memiliki visi: Mewujudkan pelayanan pertanahan yang profesional, transparan, dan berkeadilan di Kabupaten Lembata.

Struktur organisasi Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata mengacu pada Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan. Per-tahun 2024, Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata memiliki total pegawai sebanyak 53 orang, dengan rincian sebagai berikut: Pegawai Negeri Sipil (PNS): 22 pegawai, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Konttrak (PPPK): 4 pegawai, PPNPN: 18 Pegawai, Outsourcing Pemerintah: 6 pegawai, dan Honorer: 3 pegawai.

Capaian kinerja dalam lima tahun terakhir, Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata berhasil meningkatkan jumlah penerbitan sertifikat melalui program PTSL, dengan total lebih dari 15.000 bidang tanah tersertifikasi. Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kantor ini juga meningkat berdasarkan survei internal, mencapai nilai indeks kepuasan 82,4% pada tahun 2023.

Karakteristik Responden Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata

Karakteristik responden Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata dibedakan berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Jabatan, Status Pegawai, Lama Bekerja, Status Pernikahan, dan Status Pekerjaan

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian secara komprehensif dan detail terkait indikator deskriptor model yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Capaian Hasil Angket Variabel Kompetensi

Indikator	Sebaran										Rata-Rata (X1)
	Tidak Pernah		Jarang		Cukup		Sering		Sangat Sering		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	1,9	0	0,0	17	32,1	16	30,2	19	35,8	4,00
X1.2	0	0,0	1	1,9	13	24,5	21	39,6	18	34,0	4,06
X1.3	0	0,0	0	0,0	11	20,8	22	41,5	20	37,7	4,17
X1.4	2	3,8	0	0,0	22	20,8	22	41,5	18	34,0	4,06

Sumber: Data primer diolah (2025)

Tabel 2. Capaian Hasil Angket Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Sebaran										Rata-Rata (X2)
	Tidak Pernah		Jarang		Cukup		Sering		Sangat Sering		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0,0	0	0,0	12	22,6	13	24,5	28	52,8	4,30
X2.2	1	1,9	0	0,0	10	18,9	14	26,4	28	52,8	4,30
X2.3	0	0,0	0	0,0	11	20,8	17	32,1	25	47,2	4,26
X2.4	0	0,0	0	0,0	6	11,3	20	37,7	27	50,9	4,40

Sumber: Data primer diolah (2025)

Tabel 3. Capaian Hasil Angket Variabel Kompensasi

Indikator	Sebaran										Rata-Rata (Z)
	Tidak Pernah		Jarang		Cukup		Sering		Sangat Sering		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	1	1,9	0	0,0	21	39,6	15	28,3	16	30,2	3,85
Z2	4	7,5	7	13,2	17	32,1	13	24,5	12	22,6	3,42
Z3	0	0,0	2	3,8	23	43,4	14	26,4	14	26,4	3,75
Z4	7	13,2	11	20,8	15	28,3	12	22,6	8	15,1	3,06

Sumber: Data primer diolah (2025)

Tabel 4. Capaian Hasil Angket Variabel Kinerja

Indikator	Sebaran										Rata-Rata (Y)
	Tidak Pernah		Jarang		Cukup		Sering		Sangat Sering		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0,0	0	0,0	11	20,8	22	41,5	20	37,7	4,17
Y2	0	0,0	2	3,8	15	28,3	19	35,8	17	32,1	3,96
Y3	0	0,0	0	0,0	8	15,1	23	43,4	22	41,5	4,26
Y4	0	0,0	0	0,0	8	15,1	22	41,5	23	43,4	4,28

Sumber: Data primer diolah (2025)

Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model SEM-PLS pada model pengukuran (outer model) dievaluasi dengan melihat validitas dan reabilitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	0,919	0,924	0,943	0,806	Reliable
Kinerja (Y)	0,929	0,931	0,949	0,825	Reliable
Kompensasi (Z)	0,850	0,878	0,897	0,686	Reliable
Kompetensi (X1)	0,894	0,900	0,926	0,759	Reliable

Sumber: Ouput SmartPLS 3

Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai reliability dapat dijelaskan berdasarkan nilai composite reliabilty untuk setiap variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,926 dan Cronbach's Alpha 0,894, maka dinyatakan reliable, variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Cronbach's Alpha 0,919 sedangkan composite reliability 0,943, maka dinyatakan reliable, variabel Kompensasi (Z) dengan Cronbach's Alpha 0,850 sedangkan composit reliability 0,897 maka dinyatakan reliable, dan untuk variabel Kinerja (Y) dengan Cronbach's Alpha 0,929, sedangkan composite reliability 0,949.

Uji Validitas

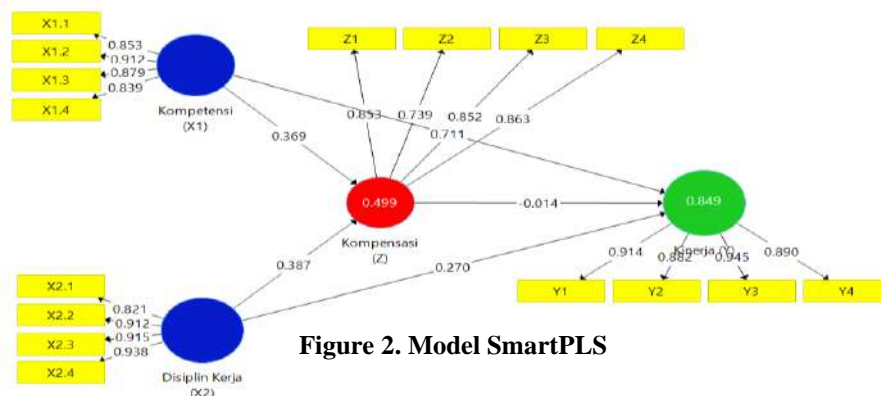


Figure 2. Model SmartPLS

Tabel 6. Hasil Uji Convergent Validity

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Kompensasi (Z)	Kompetensi (X1)
X1.1				0,853
X1.2				0,912
X1.3				0,879
X1.4				0,839
X2.1	0,821			
X2.2	0,912			
X2.3	0,915			
X2.4	0,938			
Y1		0,914		
Y2		0,882		
Y3		0,945		
Y4		0,890		
Z1			0,853	
Z2			0,739	
Z3			0,852	
Z4			0,863	

Sumber: Ouput SmartPLS 3

Pada Tabel 6 loading factor dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1) yang terdapat 4 indikator dengan nilai tertinggi 0,912, 0,879, 0,853, dan 0,839, variabel Disiplin Kerja (X2) dengan memiliki 4 indikator dengan nilai tertinggi 0,938, 0,915, 0,912, dan 0,821, variabel Kompensasi (Z) dengan 4 indikator diperoleh nilai tertinggi 0,863, 0,853, 0,852, dan 0,739, sedangkan variabel Kinerja (Y) yang memiliki 4 indikator dengan nilai tertinggi 0,945, 0,914, 0,890 dan 0,882.

Tabel 6 secara statistik menunjukkan bahwa semua loading factor memiliki nilai >0,7, sehingga dapat disimpulkan semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen, karena indikator untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

Validitas Diskriminan

Tabel 7. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X2)	0,806
Kinerja (Y)	0,825
Kompensasi (Z)	0,686
Kompetensi (X1)	0,759

Sumber: Ouput SmartPLS 3

Berdasarkan Tabel 7, nilai AVE pada variabel laten Kompetensi (X1) (0,759), Disiplin Kerja (X2) (0,806), Kompensasi (Z) (0,686), dan Kinerja (Y) (0,825) bernilai > 0,50, sehingga dapat dikatakan bahwa model pengukuran tersebut telah valid secara discriminant validity.

Tabel 8. Nilai AVE

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Kompensasi (Z)	Kompetensi (X1)
Disiplin Kerja (X2)	0,898			
Kinerja (Y)	0,793	0,908		
Kompensasi (Z)	0,663	0,633	0,828	
Kompetensi (X1)	0,748	0,904	0,658	0,871

Sumber: Ouput SmartPLS 3

Pada Tabel 8 Fornell-Larcker criterion dapat di jelaskan nilai yang tertinggi dengan variabel Kinerja (Y) 0,908, variabel Disiplin Kerja (X2) 0,898, variabel Kompetensi (X1) 0,871, dan variabel Kompensasi (Z) 0,828. Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui bahwa masing-masing indikator pernyataan mempunyai nilai loading factor tertinggi pada konstruk laten yang diuji dari pada konstruk laten lainnya, artinya bahwa setiap indikator pernyataan mampu diprediksi dengan baik oleh masing-masing konstruk laten dengan kata lain validitas diskriminan telah valid. Jadi dapat disimpulkan dari hasil Tabel 8 dan 9 bahwa semua konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 9. Cross Loading

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Kompensasi (Z)	Kompetensi (X1)
X1.1				0,853
X1.2				0,912
X1.3				0,879
X1.4				0,839
X2.1	0,821			
X2.2	0,912			
X2.3	0,915			
X2.4	0,938			
Y1		0,914		
Y2		0,882		
Y3		0,945		
Y4		0,890		
Z1			0,853	
Z2			0,739	
Z3			0,852	
Z4			0,863	

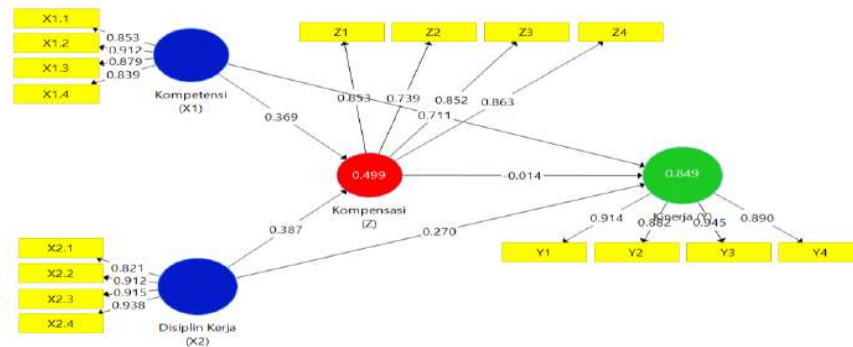
Sumber: Output SmartPLS 3

Pada Tabel 10 cross loading dapat diketahui bahwa variabel laten dengan nilai yang lebih besar dibanding nilai variabel laten lainnya Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (Z), dan Kinerja (Y) dengan masing-masing variabel memiliki 4 indikator. Dari hasil estimasi *cross loading* pada Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten lebih besar dibanding nilai variabel laten lainnya dan memiliki nilai >0,7. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana beberapa variabel laten memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Model Struktural (Inner Model)

Nilai R Square

Dalam penelitian ini digunakan nilai r-square, karena terdiri dari dua variabel bebas.



Sumber: Ouput SmartPLS 3
Gambar 3. Output R-Square

Tabel 10. Nilai R Square dan R Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,849	0,839
Kompensasi (Z)	0,499	0,479

Sumber: Ouput SmartPLS 3

Pada Tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa Nilai R Square pengaruh secara bersama-sama atau simultan X1 dan X2 Terhadap Y adalah sebesar 0,849 dengan nilai adjusted r square 0,839, maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen (X1 dan X2) secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,839 atau 83,9%. Oleh karena Adjusted R Square lebih dari 67% atau 0,67, maka pengaruh semua konstruk eksogen X1 dan X2 terhadap Y termasuk substansi (kuat).

Nilai R Square pengaruh secara bersama-sama atau simultan X1, X2 dan Y Terhadap Z adalah sebesar 0,499 dengan nilai Adjusted R Square 0,479, maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen (X1, X2 dan Y) secara serentak mempengaruhi Z sebesar 0,479 atau 47,9%. Oleh karena Adjusted R Square lebih dari 33% namun kurang dari 67% maka pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2 dan Y terhadap Z termasuk sedang (*moderate*).

Uji Hipotesis

Pengujian dengan bootstrapping dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hipotesis penelitian dapat diterima jika nilai t hitung (t-statistic) > t tabel pada tingkat kesalahan (α) 5% yaitu 1.96.

Tabel 11. Hasil Tes Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Patch Coefficient	T Statistics (O/STDEV)	P-Values	Hasil
H1	Kompetensi (X1) -> Kinerja (Y)	0,680	4,597	0,000	Diterima
H2	Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,299	2,089	0,037	Diterima
H3	Kompetensi (X1) -> Kompensasi (Z)	0,369	2,714	0,007	Diterima
H4	Disiplin Kerja (X2) -> Kompensasi (Z)	0,387	2,806	0,005	Diterima
H5	Kompensasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,007	0,078	0,938	Ditolak
H6	Mediating Effect 1 -> Kinerja (Y)	-0,053	0,286	0,775	Ditolak
H7	Mediating Effect 2 -> Kinerja (Y)	0,076	0,472	0,637	Ditolak

Sumber: Ouput SmartPLS 3

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata, dengan nilai

path coefficient sebesar 0,680 (positif), nilai t-statistic 4,597 ($>1,96$), dan nilai p-value 0,000 ($<0,05$). Artinya, hipotesis H1 diterima. Hal ini menegaskan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai, baik secara pengetahuan, keterampilan teknis, maupun sikap kerja, sangat memengaruhi pencapaian kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi di lingkungan Kantor Pertanahan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Lestari, Dewi, & Sudarmanto (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai path coefficient sebesar 0,299, t-statistic sebesar 2,089, dan p-value sebesar 0,037. Nilai t yang lebih besar dari 1,96 dan p-value yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini menguatkan hasil studi Firmansyah dan Wulandari (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan unsur penting dalam membentuk tanggung jawab dan komitmen kerja pegawai terhadap tugasnya.

Analisis statistik menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kompensasi (Z), dengan path coefficient sebesar 0,369, t-statistic sebesar 2,714, dan p-value sebesar 0,007. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai cenderung diikuti oleh peningkatan kompensasi yang diberikan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Nugroho dan Lestari (2019), yang menyatakan bahwa kompetensi kerja pegawai menjadi tolok ukur penting dalam sistem kompensasi berbasis kinerja. Penelitian serupa oleh Suyadi dan Wahyuni (2021) juga menekankan bahwa kompetensi individu yang unggul, baik secara teknis maupun manajerial, berbanding lurus dengan insentif yang diterima.

Hasil pengujian terhadap Hipotesis 4 menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,387, t-statistic sebesar 2,806, dan p-value sebesar 0,005, yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kompensasi (Z). Ini berarti bahwa pegawai yang menunjukkan perilaku disiplin dalam pelaksanaan tugas akan cenderung mendapatkan kompensasi yang lebih baik. Putri dan Susanto (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin menjadi salah satu indikator evaluasi kerja yang digunakan untuk menentukan besarnya insentif. Selain itu, Ramadhan dan Oktaviani (2023) juga menyampaikan bahwa organisasi cenderung memberikan penghargaan tambahan kepada pegawai yang konsisten mematuhi peraturan dan menunjukkan ketekunan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Kompensasi (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh path coefficient sebesar 0,007, t-statistic sebesar 0,078, dan p-value sebesar 0,938. Nilai t yang lebih kecil dari 1,96 dan p-value yang jauh di atas 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Yuliana (2020) menyatakan bahwa dalam instansi pemerintah, sistem kompensasi yang bersifat tetap dan tidak berbasis hasil kerja menyebabkan rendahnya korelasi antara kompensasi dan kinerja. Hal serupa diungkapkan oleh Kurniawan dan Dewi (2021), yang menegaskan bahwa kompensasi tetap tidak selalu mampu memotivasi kinerja apabila tidak dikaitkan dengan pencapaian individu.

Uji hipotesis keenam dan ketujuh menggunakan Analisis Jalur Dan Analisis SEM SMART PLS dengan hasil analisis sebagai berikut:

Pada penelitian ini, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi memedias secara kuat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata pada penelitian ini dibagi menjadi 2 hipotesis. Analisis ini menggunakan hasil perhitungan dengan menggunakan smart PLS dengan bootstrapping, yaitu berupa total pengaruh tidak langsung pada penelitian ditunjukkan sebagaimana pada Tabel 12 di atas dengan detail deskripsi analisis sebagai berikut.

Tabel 12. Output Ringkasan Coefficients Uji Regresi Antar Variabel X1, Z dan Y

Variabel	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Sig.	Keterangan
Mediating Effect 1 -> Kinerja (Y)	-0,053	0,472	0,637	Tidak signifikan

Sumber: Ouput SmartPLS 3

Tabel 12 menunjukkan bahwa hasil pengujian terhadap Hipotesis 6 menghasilkan nilai path coefficient sebesar -0,053, t-statistic sebesar 0,286, dan p-value sebesar 0,775, yang menunjukkan bahwa Kompensasi (Z) tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara Kompetensi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y). Meskipun pegawai memiliki kompetensi yang tinggi, pengaruh tersebut tidak diperkuat oleh kompensasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Hutapea dan Siagian (2021), yang menyatakan bahwa kompensasi yang tidak berbasis hasil kinerja gagal memainkan peran sebagai penguat dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja. Penelitian Sari dan Utomo (2022) juga menemukan bahwa dalam struktur birokrasi, sistem kompensasi lebih bersifat administratif dan kurang mempertimbangkan kompetensi aktual pegawai.

Tabel 13. Output Ringkasan Coefficients Uji Regresi Antar Variabel X2, Z dan Y

Variabel	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Sig.	Keterangan
Mediating Effect 2 -> Kinerja (Y)	0,076	0,472	0,637	Tidak signifikan

Sumber: Ouput SmartPLS 3

Tabel 13 menunjukkan bahwa hasil analisis statistik, diperoleh path coefficient sebesar 0,076, t-statistic sebesar 0,472, dan p-value sebesar 0,637, yang berarti bahwa Kompensasi (Z) tidak secara signifikan memoderasi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tidak diperkuat oleh faktor kompensasi. Larasati dan Prabowo (2022) menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara disiplin kerja dan sistem kompensasi menyebabkan hubungan keduanya tidak sinergis dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, Wahyuningsih dan Hidayat (2023) menambahkan bahwa apabila kompensasi diberikan secara seragam tanpa mempertimbangkan kontribusi disiplin individu, maka pengaruh disiplin terhadap kinerja akan berjalan secara independen.

KESIMPULAN

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima karena didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan hubungan yang kuat dan bermakna secara statistik antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima, karena didukung oleh bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai diikuti dengan peningkatan kompensasi yang diterima. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima karena didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan relevan antara kedua variabel tersebut.

Disiplin kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompensasi pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat

kedisiplinan yang tinggi cenderung diikuti dengan pemberian kompensasi yang lebih baik. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini dinyatakan diterima, karena terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi pegawai.

Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata. Meskipun arah hubungan yang terbentuk bersifat positif, namun secara statistik pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis kelima dalam penelitian ini tidak dapat diterima, dan hasil analisis mendukung penerimaan hipotesis nol (H_0) bahwa tidak terdapat pengaruh yang berarti antara kompensasi dan kinerja pegawai.

Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel mediasi di Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata. Meskipun arah hubungan yang terbentuk bersifat negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis keenam dalam penelitian ini tidak dapat diterima, dan hipotesis nol (H_0) dinyatakan diterima, yang berarti kompensasi tidak memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai secara signifikan.

Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel mediasi di Kantor Pertanahan Kabupaten Lembata. Meskipun arah hubungan yang terbentuk bersifat positif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ketujuh dalam penelitian ini ditolak, dan hipotesis nol (H_0) dinyatakan diterima, yang berarti kompensasi tidak memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai secara signifikan.

REFERENSI

- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2023). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (7th ed.). Pearson Education.
- Dewi, A., & Kurniawan, T. (2021). Fixed compensation and its lack of correlation with employee performance in public institutions. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(2), 101–115.
- Dewi, A., & Suyanto, T. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 45–58.
- Firmansyah, R., & Wulandari, F. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 75–85.
- Fitriani, R., & Setiawan, D. (2019). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai tanpa mediasi kompensasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 112–124.
- Gomez, M., & Alvarez, J. (2023). Work discipline and employee performance: The mediating role of motivation. *International Journal of Human Capital Studies*, 9(1), 75–89.
- Hutapea, J., & Siagian, H. (2021). Performance-based compensation and its role in enhancing the effect of competency on employee performance. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 9(1), 43–55.
- Khan, M., Ali, S., & Ahmad, N. (2021). The role of competencies in improving employee performance in the public sector. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 13(2), 45–57.
- Khan, M., Ali, S., & Ahmad, N. (2021). The role of work discipline in public sector performance: A contextual analysis. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 13(2), 45–57.
- Larasati, R., & Prabowo, A. (2022). Misalignment between work discipline and compensation systems in public organizations. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(2), 88–98.

- Lestari, N., & Abdurrahman, M. (2021). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai ASN di instansi pemerintahan. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 11(2), 103–115.
- Lestari, S., Dewi, R., & Sudarmanto, M. (2020). Kompetensi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen Publik*, 8(2), 122–133.
- Martinez, L., & Paredes, R. (2020). The mediating role of compensation in the relationship between competency and employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 87–102.
- McKenzie, N. (2022). *Quantitative research methods in social sciences*. Oxford University Press.
- Nguyen, H., & Lee, J. (2022). Financial and non-financial compensation as mediators between competency and performance. *Asia Pacific Journal of Management*, 39(4), 654–672.
- Nugroho, A., & Lestari, D. (2019). Competency-based performance and compensation in local government agencies. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 88–97.
- Putri, A. D., & Susanto, H. (2021). Disiplin kerja sebagai dasar evaluasi pemberian insentif pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(3), 140–150.
- Ramadhan, F., & Oktaviani, S. (2023). Reward system and employee discipline in public institutions. *Journal of Public Sector Performance*, 11(1), 65–78.
- Robinson, L. (2022). Competency-based public service: Enhancing productivity and accountability. *International Journal of Public Sector Management*, 35(4), 301–315.
- Sari, D. M., & Utomo, S. (2022). Bureaucratic compensation systems and their neglect of actual employee competency. *Jurnal Reformasi Birokrasi*, 7(3), 112–124.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Setiawan, R., & Dwi, M. (2024). Kompetensi ASN dan kualitas layanan publik di era digital. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 11(1), 23–36.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharso, S., & Indriani, D. (2021). Organizational culture and job satisfaction as moderating variables in performance improvement. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 133–145.
- Suhardiman, B., & Rahayu, L. (2023). Compensation as a mediator between competency and performance in public sector organizations. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(1), 55–70.
- Suryani, E., & Purnama, H. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 91–102.
- Suyadi, R., & Wahyuni, I. (2021). Hubungan kompetensi individu dan kompensasi berbasis kinerja di sektor publik. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(2), 94–108.
- Taufik, M., & Zainal, A. (2022). Compensation as a mediator of the relationship between employee competency and job performance. *Journal of Business and Organizational Research*, 14(2), 61–74.
- Wahyuningsih, N., & Hidayat, T. (2023). Uniform compensation and its effect on the independent impact of discipline on performance. *Journal of Human Resource Policy*, 11(1), 60–71.
- Wulandari, S., & Saputra, H. (2024). Jenis kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, 8(2), 112–125.
- Yamamoto, K., & Naito, M. (2022). Direct effects of employee competency on job performance: Evidence from the Japanese civil service. *Asian Journal of Public Administration*, 44(4), 210–225.
- Yuliana, D., & Sari, R. (2020). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(3), 88–97.

- Yuliana, R. (2020). Kompensasi tetap dan pengaruhnya terhadap motivasi kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Negara*, 6(2), 55–64.
- Zhang, Y., Li, W., & Chen, H. (2021). Exploring the impact of employee competencies on performance with compensation as a mediator. *Journal of Management Research*, 13(2), 66–81.