



Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat

Juarsa Badri¹ ✉, Ardianto²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dimana seluruh pegawai berjumlah 98 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik 2.028, *P value* 0.043) T-statistic > 1.65 dan *P value* < 0.05; 2) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik 0.589 dan *P value* 0.556, T-statistic > 1.65 dan *P value* < 0.05; 3) kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-statistik 2.028 dan *P value* 0.043 T-statistic > 1.65 dan *P value* < 0.05, sedangkan disiplin kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-statistik 0.589 dan *P value* 0.556; 4) motivasi tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik 0.064, *P value* 0.949; 5) motivasi tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik 0.225 dan *P value* 0.819.

Kata Kunci: *Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.*

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation and work discipline on employee performance with motivation as a moderating variable. The sampling technique used in this study is the probability sampling technique. The sample of the study was all employees of the Regional Revenue Agency of West Sumatra Province. Where all employees numbered 98 people. Data collection was carried out using documentation and literature study methods. The data analysis technique used was the classical assumption test and hypothesis test using SmartPLS. The results of the study showed that: 1) compensation affects employee performance with a T-statistic value of 2.028, P value 0.043) T-statistic > 1.65 and P value < 0.05; 2) work discipline affects employee performance with a T-statistic value of 0.589 and P value 0.556, T-statistic > 1.65 and P value < 0.05; 3) compensation and work discipline affect employee performance with a T-statistic value of 2.028 and P value of 0.043 T-statistic > 1.65 and P value < 0.05, while work discipline has an effect and is not significant on employee performance with a T-statistic value of 0.589 and P value of 0.556; 4) motivation does not moderate the effect of compensation on employee performance with a T-statistic value of 0.064, P value of 0.949; 5) motivation does not moderate the effect of work discipline on employee performance with a T-statistic value of 0.225 and P value of 0.819.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan dan keberhasilan bisnis suatu lembaga. Sebagai sumber daya yang paling berharga, karyawan tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga motivasi, emosi, dan kapasitas kerja yang memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai hasilnya, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai mencakup berbagai pencapaian yang diperoleh seseorang berdasarkan keterampilan, pengalaman, usaha, dan waktu yang dikeluarkan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan lembaga.

Dalam konteks globalisasi, pentingnya pengelolaan karyawan semakin terasa, karena mereka adalah yang melaksanakan kebijakan dan prosedur sehari-hari. Oleh karena itu, lembaga perlu berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawainya melalui sistem kompensasi dan disiplin kerja yang tepat. Kinerja pegawai di sektor publik, seperti Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat, sangat bergantung pada bagaimana karyawan dilibatkan dan dihargai atas kontribusi mereka dalam mendukung pencapaian misi organisasi.

Bapenda Sumatera Barat memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah melalui optimalisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD). Sebagai instansi yang bertugas mengelola pendapatan daerah, Bapenda dihadapkan pada tantangan untuk memenuhi target pendapatan yang terus meningkat setiap tahunnya. Untuk itu, meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber pendapatan daerah menjadi sangat penting untuk memberikan kontribusi maksimal bagi pembangunan daerah.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Gunawan et al. (2024), kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi akan berbanding lurus dengan kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini, kompensasi berperan penting dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih maksimal.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik mendorong karyawan untuk mengikuti prosedur dan peraturan yang ada, serta menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu et al. (2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, semakin besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan lembaga.

Keterkaitan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik, tetapi juga oleh motivasi karyawan. Penelitian oleh Prihantoko & Ferijani (2021) menunjukkan bahwa motivasi berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih berkomitmen dan

bersemangat dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. H3: Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. H4: Motivasi mempengaruhi hubungan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bapenda Sumatera Barat, serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien di instansi tersebut.

METODOLOGI

Menurut Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang menggunakan teknik ilmiah untuk mengumpulkan data numerik, melakukan analisis statistik dan menarik kesimpulan berdasarkan temuan. Pemanfaatan metodologi penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti menguji hipotesis secara objektif, menarik generalisasi yang lebih luas tentang populasi, dan memberikan data empiris yang kuat untuk memperkuat kesimpulan mereka.

Kognisi et al., (2021) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Defenisi Operasional

Adapun variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini yakni variabel independent (bebas) adalah Kompensasi dan Disiplin Kerja. Variabel dependent (terikat) adalah Kinerja Pegawai. Dan variabel moderasi adalah Motivasi.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	a. Kuantitas b. Kualitas c. Efisiensi waktu d. Sikap kooperatif	(Pratama, 2024)
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada	1. Upah atau gaji. 2. Insentif 3. Tunjangan	(Fane & Munawaruh, 2023)

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
	karyawannya atas kontribusi mereka kepada perusahaan.	4. Fasilitas	
Disiplin Kerja (X2)	disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk mengikuti aturan tertulis suatu perusahaan dan tidak menghindari sanksi jika melanggar	1. Masuk kerja tepat waktu. 2. Penggunaan waktu secara efektif. 3. Tidak pernah mangkir / tidak kerja. 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau instansi	(Pratama, 2024)
Motivasi (M)	Motivasi adalah segala sesuatu yang dapat mendorong seorang karyawan dalam menciptakan semangat kerja untuk memenuhi kebutuhannya.	1. Promosi. 2. Prestasi Kerja. 3. Pekerjaan itu sendiri. 4. Penghargaan. 5. Tanggung jawab. 6. Pengakuan. 7. Sukses di Tempat Kerja.	

Teknik Analisis Data

Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan yaitu *uji convergent validity* dan *discriminant validity*

Convergent Validity

Validitas konvergen mengukur derajat hubungan antara konstruk dan variabel laten. Saat mengevaluasi validitas konvergen dari studi reliabilitas produk individu, hal ini dapat dilihat dari koefisien pemuatan standar. Validitas model pengukuran (model eksternal) dan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi skor masing-masing variabel dengan skor konstruk. Nilai daya adaptif dilihat dari nilai pembebanan eksternal dan persyaratan AVE (*absorbed variance*) lebih besar dari 0,5 dan nilai loading factor > 0,60 (Sihombing, 2024).

Discriminant Validity

Menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) yaitu Smart PLS dengan menggunakan *discriminant validity– Fornell-Larcker Criterion* dan *Cross Loading* untuk membandingkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap

konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik (Sihombing, 2024)

Uji Reliabilitas

Uji ini diukur dengan dengan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, tujuannya untuk memahami apakah alat pengumpul data menunjukkan kestabilan dan konsistensi dalam mengekspresikan data pada waktu yang berbeda. Dengan kata lain, uji reliabilitas dipakai untuk mengukur reliabel kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel. Suatu instrumen dianggap sudah cukup reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Indikator pengukuran reliabilitas yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha*(Sihombing, 2024).

Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *R-Square*

Setelah meninjau model pengukuran secara lengkap, langkah selanjutnya adalah melalui model struktural (*inner model*). Pengecekan dilakukan dengan mengamati nilai *R-Square*. Penghitungan model dengan PLS diawali dengan melihat *R-squared* untuk setiap variabel laten. Perubahan nilai *R-square* bisa dipakai untuk mengevaluasi dampak variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengamati pengaruh dasar dua variabel. Pada umumnya nilai *R Square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat), dan 0,19 (lemah) (Sihombing, 2024).

Uji *Effect Size / F-Square*

Berdasarkan pendapat (Sihombing, 2024) dideskripsikan bahwa *F Square* dipakai untuk mengetahui pengaruh dari prediktor variabel laten dalam level struktural. Kategori nilai *F Square* dengan effect size hanya 0.02 digolongkan sebagai rating rendah, lebih lanjut effect size sebesar 0.15 digolongkan sebagai rating menengah serta effect size 0.35 digolongkan memiliki rating yang besar.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bisa diamati dari besar kecilnya *T* statistik, karena Smart PLS tidak mempertimbangkan mean dan sebaran data, maka Smart PLS menggunakan uji non-patometri untuk menentukan tingkat signifikansi koefisien dilihat dari nilai statistik. Hipotesis dapat diterima jika nilai *T*-statistik sama dengan atau lebih besar dari 1,65 untuk *P*value kecil dari 0.05 (Sihombing, 2024).

Analisis Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami keterkaitan hubungan berurutan antara satu variabel dengan variabel lainnya, yaitu variabel bebas, variabel terikat dan variabel moderasi dapat diukur dengan menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan apakah variabel yang diukur valid atau tidak, uji validitas ini terdiri atas kumpulan pernyataan (Sugiyono, 2017).

Dalam PLS, penilaian validitas suatu model pengukuran atau model eksternal dievaluasi menggunakan ukuran reflektif dengan validitas konvergen dan diskriminan

Convergent Validity

Tabel 2. *Loading Factor*

	M	X1	X2
M.1	0.960		
M.10	0.847		
M.4	0.780		
M.5	0.956		
M.6	0.899		
M.7	0.834		
M.8	0.770		
M.9	0.779		
X1.4		0.713	
X1.5		0.677	
X1.6		0.860	
X1.7		0.800	
X1.8		0.726	
X2.3			0.541
X2.4			0.673
X2.5			0.755
X2.6			0.766
X2.7			0.669
Y.1			0.659
Y.10			0.675
Y.2			0.598
Y.5			0.718
Y.6			0.739
Y.7			0.618
Y.8			0.650
Y.9			0.524

Sumber: Data SmartPLS 4 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Loading Factor* semua item pertanyaan > 0.50, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen.

Tabel 3. Fornell-Larcker Criterion

Variabel	M	X1	X2	Y	M. x X2
M					
X1	0.668				
X2	0.916	0.601			
Y	0.992	0.712	0.831		
	0.270	0.199	0.279	0.248	
	0.266	0.158	0.160	0.231	0.470

Sumber: Data SmartPLS 4 (Data diolah pada Desember 2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai-nilai akar AVE pada setiap variabel > korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid

Cross Loadings

Tabel 4. Cross Loadings

	M.	X1.	X2.	Y.	M. x X2.	M. x X1.
M.1	0.586	0.319	0.529	0.500	-0.107	-0.230
M.10	0.779	0.400	0.542	0.671	-0.160	-0.087
M.4	0.689	0.488	0.590	0.609	-0.230	-0.267
M.5	0.616	0.342	0.435	0.524	-0.070	-0.053
M.6	0.694	0.401	0.466	0.675	-0.149	-0.216
M.7	0.685	0.455	0.498	0.598	-0.214	-0.304
M.8	0.526	0.153	0.250	0.309	-0.263	-0.082
M.9	0.598	0.257	0.319	0.378	-0.066	0.002
X1.4	0.492	0.713	0.332	0.438	-0.089	-0.184
X1.5	0.344	0.677	0.289	0.379	0.075	0.056
X1.6	0.475	0.860	0.395	0.504	-0.239	-0.125
X1.7	0.395	0.800	0.290	0.462	-0.115	-0.112
X1.8	0.419	0.726	0.420	0.412	-0.158	-0.061
X2.3	0.432	0.289	0.541	0.353	-0.099	0.006
X2.4	0.398	0.263	0.673	0.390	-0.153	0.013
X2.5	0.634	0.369	0.755	0.474	-0.245	-0.251
X2.6	0.529	0.392	0.766	0.477	-0.158	-0.178
X2.7	0.447	0.241	0.669	0.484	-0.149	-0.014
Y.1	0.581	0.353	0.409	0.659	-0.038	-0.025
Y.10	0.694	0.401	0.466	0.675	-0.149	-0.216
Y.2	0.394	0.341	0.377	0.598	-0.198	-0.045
Y.5	0.571	0.420	0.361	0.718	-0.197	-0.225
Y.6	0.516	0.457	0.467	0.739	-0.262	-0.187
Y.7	0.434	0.303	0.304	0.618	-0.095	-0.159
Y.8	0.495	0.382	0.480	0.650	-0.150	-0.166
Y.9	0.616	0.342	0.435	0.524	-0.070	-0.053

Sumber: Data SmartPLS 4 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa validitas cross loading factor sudah memenuhi syarat, sehingga dapat menggambarkan indikator dari masing-masing variabel. Cross loading setiap indikator dari sebuah konstruk harus lebih besar dari semua loading ke konstruk lainnya

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur reliabel kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel. Suatu instrumen dianggap sudah cukup reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 dan *Cronbach’s Alpha* di atas 0.70 (Sihombing, 2024).

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s alpha	Composite reliability
M	0.805	0.853
X1	0.812	0.870
X2	0.714	0.814
Y	0.804	0.853

Sumber : Data SmartPLS 4 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability semua variabel > 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah reliabel.

Merancang Model Struktural (Structural Model / Inner Model)

Uji R-Square

Penghitungan model dengan PLS diawali dengan melihat *R-squared* untuk setiap variabel laten. Perubahan nilai R-square bisa dipakai untuk mengevaluasi dampak variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengamati pengaruh dasar dua variabel

Tabel 6. Uji R-Square

Variabel	R-square
Y	0.738

Sumber : Data SmartPLS 4 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas nilai *R-square* variabel kinerja pegawai sebesar 0.738, hal tersebut menandakan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan 73,8% dari variabel dependen, sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Menurut (Sihombing, 2024) jika model dianggap lemah, sehingga dapat disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang sekiranya dapat berkontribusi untuk variabel dependen.

Uji Effect Size / F-Square

Tabel 7. Uji F-Square

	M.	X1.	X2.	Y.	M. x X2.	M. x X1.
M.				0.794		
X1.				0.057		
X2.				0.005		
Y.						
M. x X2.				0.001		
M. x X1.				0.000		

Sumber : Data SmartPLS 4 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.057, pengaruh dianggap rendah. Sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.005, pengaruh dianggap rendah. motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0.794 dianggap sedang/moderat. Sedangkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh motivasi sebesar 0.000 dianggap rendah. Dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh motivasi sebesar 0.001 dianggap rendah.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Hipotesis

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
M. -> Y.	0.726	0.733	0.081	9.020	0.000
X1. -> Y.	0.148	0.147	0.073	2.028	0.043
X2. -> Y.	0.051	0.051	0.086	0.589	0.556
M. x X2. -> Y.	-0.015	-0.014	0.068	0.228	0.819
M. x X1. -> Y.	0.003	0.003	0.055	0.064	0.949

Sumber : Data SmartPLS 4 (Data diolah pada tahun 2025)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *Boostrapping*. Empat hipotesis menunjukkan arah hubungan positif yang ditunjukkan oleh angka *Original Sample (O)* positif dan satu negatif. *Original Sample (O)* menunjukkan tanda arah hubungan antar variabel pada keseluruhan sampel penelitian. Angka signifikansinya dilihat dari nilai t-statistic diatas 1.65 untuk P-value 0.05.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai ($T_{s2.028}$, P value 0.043) T -statistic > 1.65 dan P value < 0.05 . hal ini berarti dengan kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan membuat kinerja pegawai meningkat untuk bekerja dan mencapai tujuan instansi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Itfan et al., (2022), Alfian & Guswinta, (2023), Saputra, (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana apabila dalam pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang diberikan dan serta menghargai kerja kerasnya.

Menurut Hariani & Lutfi, (2023) manajemen kompensasi yang baik manajemen kompensasi yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai. Argumen ini didukung oleh teori motivasi Maslow (1954) yang secara umum mengasumsikan bahwa kebutuhan manusia bersifat hirarkis dari kebutuhan yang paling dasar hingga aktualisasi diri.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai (T_s 0.589 , P value 0.556), T-statistic $>$ 1.65 dan P value $<$ 0.05, hal ini berarti ada hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wulandari et al., (2023) disiplin kerja tidak ada peningkatan kehadiran pegawai saat melakukan absensi, ketaatan pada atasan diberikan tugas yang diberikan ke pegawainya, kesadaran bekerja di waktu yang sudah ditentukan tanggung jawab terhadap prosedur dan kegiatan pegawainya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji T, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai (T_s 2.028, P value 0.043) T-statistic $>$ 1.65 dan P value $<$ 0.05, sedangkan disiplin kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai (T_s 0.589 , P value 0.556).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sari & Fauzi, (2024) dan Imbron & Aldy, (2024) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ini berarti kompensasi maupun disiplin kerja memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya kompensasi yang baik dan disiplin kerja yang diterapkan maka akan tercermin peningkatan kinerja yang signifikan terhadap pegawai-pegawai dinas tersebut.

Pengaruh Motivasi Memoderasi Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh motivasi ditolak, hal ini berarti motivasi tidak mempengaruhi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai T_s 0.064, P value 0.949. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitepu et al., (2024) yang menyatakan motivasi tidak mempengaruhi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Memoderasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimoderasi variabel motivasi T_s 0.225 , P value 0.819, hal ini berarti motivasi tidak mempengaruhi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitepu et al., (2024) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh motivasi. Motivasi berperan sebagai variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya Disiplin kerja yang baik akan berdampak lebih kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan jika mereka memiliki motivasi yang tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi yang diolah menggunakan *SmartPLS*, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut; 1) Berdasarkan dari hasil penelitian, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($T_s 2.028$, $P \text{ value } 0.043$) $T\text{-statistic} > 1.65$ dan $P \text{ value} < 0.05$. 2) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ($T_s 0.589$, $P \text{ value } 0.556$), $T\text{-statistic} > 1.65$ dan $P \text{ value} < 0.05$. 3) Variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, nilai *R-square* variabel kinerja pegawai sebesar 0.738, hal tersebut menandakan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan 73,8% dari variabel dependen, sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. 4) Variabel motivasi tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai $T_s 0.064$, $P \text{ value } 0.949$. 5) Variabel motivasi tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi $T_s 0.225$, $P \text{ value } 0.819$, hal ini berarti motivasi tidak mempengaruhi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Referensi :

- Abdullah, M. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*. Aswaja Pressindo.
- Alfian, & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2).
- Fane, S. M., & Munawaruh, F. (2023). The Effect Of Compensation On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable Cv. Millenia Total Solution Palembang. *Jurnal Manajemen*, 11(4), 342–354. <https://doi.org/10.36546/Jm.V11i4.1021>
- Hariani, E., & Lutfi. (2023). The Influence Of Compensation And Employment Status On Employee Performance With Work Motivation As A Mediating Variable. *Business And Finance Journal*, 8(1).
- Imbron, & Aldy, H. L. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gana Sakti Indonesia Periode 2023-2024. *Ilmiahm-Progres*, 14(2), 200–209.
- Itfan, M., Badaruddin, & Asri. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upbtb Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(1), 105–114.
- Kognisi, P. K., Risiko, P., Jenis, D. A. N., Bidori, F., Puspitowati, L. I. Dan I., Wijaya, I. G. B., Alifah, U., Artikel, I., Paedagoria, S. N., Anwar, I., Jamal, M. T., Saleem, I., Thoudam,

- P., Hassan, A., Anwar, I., Saleem, I., Islam, K. M. B., Hussain, S. A., Witcher, B. J., ... Alma. (2021). Metodologi Penelitian. *Industry And Higher Education*, 3(1), 1689–1699.
- Oktavia, C. M., & Badri, J. (2023). Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 964–978. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i4.473>
- Pratama, A. D. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Karyawan Apotek Di Kota Magelang). *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.24269/Asset.V7i1.9176>
- Prihantoko, C., & Ferijani, A. (2021). Effect Of Compensation And Benefit On Employee Performance With Motivation As Moderating Variable. *Journal Of Management And Business Environment (Jmbe)*, 2(2), 188. <https://doi.org/10.24167/Jmbe.V2i2.3048>
- Radjab Enny, A. J. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1).
- Rivaldo, T., Badri Juarsa, & Dona, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Solok Selatan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 2(2), 443–458.
- Santoso, S. (2011). *Structur Equation Modeling (Sem)*. Pt. Elex Media Komputindo.
- Saputra, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 63–68.
- Sari, N. M., & Fauzi, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan The Fashion). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 22–31. <https://doi.org/10.56127/Jekma.V3i1.1206>
- Sihombing, P. R. D. (2024). *Aplikasi Smart-Pls 4.0* (I. Marzuki (Ed.); 1st Ed.). Minhaj Pustaka.
- Sitepu, L. E., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Majemen Dan Bisnis*, 7(1), 23–387. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2023). The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance. *Journal Human Resource Management*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.61397/Mfc.V1i2.48>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sutopo (Ed.); 2nd Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Salemba Empat.
- Wulandari, F., Sari, E. P., Utama, U. P., Kl, J. L., Sudarso, Y., & Mulia, T. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)*. 1(1).