

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi

Lia Eriska Br Sitepu^{a,1*}, Andrini Akbar^{b,2}, Parapat Gultom^{c,3}

¹²³Universitas Sumatera Utara, Jl. Dr. T. Mansyur No. 9, Medan, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

¹liaeriskasitepu36@gmail.com*, ²andriniakbar253@gmail.com, ³parapat@usu.ac.id

*korespondensi author

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel

Dikirim : 24-4-2024

Diperbaiki : 3-6-2024

Diterima : 4-6-2024

Kata Kunci

Kompensasi

Disiplin Kerja

Kinerja Karyawan

Motivasi

Moderasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 38 karyawan pada Kantor Camat Batang Serangan Kabupaten Langkat. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis SEM WarpPLS 7.0 digunakan dalam menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Hasil penelitian membuktikan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh motivasi, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



1. Pendahuluan

Kinerja karyawan yang baik sangatlah penting hal ini dikarenakan untuk mencapai tujuan organisasi setiap perusahaan. Menurut (Lestary & Chaniago, 2018) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja

Perusahaan mesti mengatur sumber daya manusia (SDM) agar mencapai tujuan organisasi perusahaan sesuai yang diinginkan. Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan; ini termasuk kompensasi yang diterima oleh karyawan dan disiplin karyawan untuk mematuhi peraturan. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan dapat diukur dari kinerja organisasi secara keseluruhan (Finamore et al., 2021). Perusahaan harus mempertimbangkan faktor motivasi dan bukan hanya kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang pekerja adalah motivasi yang mendorong mereka untuk bekerja dengan tekun. Setiap pekerja tidak selalu bersedia melakukan kinerja terbaik mereka, jadi perlu ada motivasi untuk mendorong mereka untuk bekerja dengan tekun.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak variabel, baik dari dalam organisasi maupun dari luar karyawan. Faktor eksternal termasuk teknologi, sistem kerja organisasi, dan lingkungan kerja. Kompetensi, motivasi, dan sikap adalah faktor internal. Sistem kompensasi adalah salah satu sistem kerja organisasi, dan kebijakan kompensasi membantu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan melakukan lebih baik dengan lebih banyak disiplin di tempat kerja. Disiplin dapat didefinisikan sebagai mengikuti atau mematuhi aturan Perusahaan (Ekonomi et al., 2023).

Kompensasi merupakan komponen yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, dan memberikan kompensasi dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi ialah salah satu faktor yang memengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja dan prestasi kerja mereka. Karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan untuk membuat kebijakan kompensasi yang adil dan masuk akal bagi karyawannya. Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan.

Dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dikenal sebagai motivasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen harus mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik. Motivasi dapat membangkitkan dorongan kerja untuk bekerja lebih baik karena adanya kebutuhan untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang berbeda dari setiap karyawan, yang menghasilkan berbagai tingkat motivasi untuk berprestasi. Motivasi adalah komponen penting dalam kinerja (Afrizal Dimas Arighi, 2018). Dibutuhkan disiplin kerja karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit dicapai tanpanya. Kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena tingkat disiplin pegawai berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya. Penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja, termasuk pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pekerja.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam temuan yaitu pada Karyawan Kantor Camat Batang Serangan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda dengan organisasi lain, seperti perusahaan swasta. Hal ini dapat memengaruhi ekspektasi karyawan terhadap kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi. Kondisi ini memungkinkan pembuatan model penelitian. Oleh karena itu, motivasi dimasukkan sebagai variabel moderasi yang berdampak pada pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian model penelitian dilakukan terhadap karyawan Kantor Camat Batang Serangan Kabupaten Langkat.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja atau unjuk kerja (performance). Oleh karena itu, kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja seseorang atau karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitas. Pencapaian atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok sering disebut sebagai kinerja. Hanya jika individu atau kelompok individu telah menetapkan kriteria keberhasilan, kinerja dapat dinilai (Winahyu & Reskiputri, 2023). Selain itu, kinerja juga dapat didefinisikan sebagai kontribusi yang diberikan seseorang atau karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas (Suryawardhana et al., 2022). Informasi terkait pekerjaan (aturan, kebijakan, prosedur), alat dan peralatan, dukungan anggaran, lingkungan kerja, dan lainnya adalah beberapa dari banyak variabel yang mempengaruhi kinerja. Kriteria untuk mengukur kinerja karyawan berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Namun demikian, kuantitas dan kualitas output, ketepatan waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, inisiatif, efisiensi, dan efektivitas adalah cara yang umum untuk mengukur kinerja. Sebuah organisasi atau perusahaan harus menetapkan standar kinerja yang realistis dapat diukur, dan dapat dipahami oleh karyawan sebelum tugas dimulai sehingga setiap karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan dan target perusahaan (Firmandari, 2014)

Organisasi dan perusahaan harus memiliki manajemen kinerja untuk mengelola dan memastikan kinerja tercapai. Mengidentifikasi mengukur dan mengembangkan juga dilakukan melalui proses berkelanjutan. membuat kinerja individu dan tim bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, manajemen kinerja karyawan terkait dengan elemen lain seperti kompetensi, motivasi, pembinaan, dan penghargaan atas kinerja. Penetapan tujuan adalah bagian penting dari manajemen kinerja karyawan. Ini memungkinkan karyawan untuk memahami urutan pekerjaan mana yang paling penting bagi mereka untuk menyelesaikan. Tujuan atau target karyawan dalam suatu perusahaan dijabarkan dalam 5 (lima) ketentuan sebagai berikut: spesifik (specific), terukur (measurable), sesuai kesepakatan (appropriate), relevan (relevant), dan memiliki batas waktu (timebound).

Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi employers maupun employees agar bekerja dengan maksimal. Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan, dan kebutuhan karyawan. Kompensasi sangat penting karena mendorong calon karyawan untuk menjadi karyawan. Kompensasi dapat berupa uang bulanan yang tidak pasti sebagai penghargaan atas usaha karyawan. Menurut William dan Keith, kompensasi adalah

uang yang diterima oleh seorang pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya. Bagian personalia mengembangkan dan mengelola gaji per jam dan gaji tetap. Menurut para ahli, kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas secara langsung atau tidak langsung, dan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian, pemberian kompensasi memiliki fungsi dan tujuan. Menurut (Kharisma et al., 2019) terdapat beberapa tujuan diberikannya kompensasi yaitu:

- a. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.
- b. Mempertahankan karyawan.
- c. Menjamin keadilan.
- d. Penghargaan terhadap perilaku karyawan.
- e. Pengendalian biaya.
- f. Mengikuti aturan hukum.
- g. Meningkatkan efisiensi administrasi

Disiplin Kerja

Disiplin adalah alat untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan agar mereka memenuhi standar perusahaan. Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja perusahaan. Disiplin kerja diartikan sebagai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Ekonomi et al., 2023). disiplin diri bergantung pada pelatihan, keahlian, dan pengendalian diri setiap karyawan. Namun, disiplin kerja adalah disiplin yang terdiri dari hubungan dan kolaborasi antara semua orang di perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan kualitas kinerja adalah disiplin. Disiplin kerja adalah bagian penting dari pertumbuhan perusahaan karena sangat penting untuk memotivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri mereka sendiri untuk menyelesaikan tugas mereka baik secara individu maupun kelompok. Disiplin kerja juga membantu membangun kesadaran karyawan akan mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan instansi dan standar sosial. Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Kusumayadi & Katarina, 2021). Tujuan disiplin yang baik menunjukkan betapa pentingnya seseorang melakukan apa yang diberikan kepadanya. Karena ini akan meningkatkan semangat kerja dan mendorong pendirian organisasi.

Baik karyawan maupun perusahaan menguntungkan dari disiplin kerja. Tingkat disiplin yang tinggi membuat karyawan bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaan mereka, yang meningkatkan kinerja mereka. Kuantitas dan kualitas kerja harus ditingkatkan selain efisiensi dan efektifitas. Kesadaran dan keinginan untuk mematuhi peraturan disebut disiplin. Kemauan adalah sikap yang sesuai dengan kebijakan, sedangkan kesadaran adalah sikap yang diambil secara sukarela.

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan yaitu:

- a. Faktor Kepemimpinan
- b. Faktor Sistem Penghargaan

- c. Faktor Kemampuan
 - d. Faktor Balas Jasa
 - e. Faktor Keadilan
 - f. Faktor Pengawasan Melekat
 - g. Faktor Sanksi Hukuman
 - h. Faktor Ketegasan
 - i. Faktor Hubungan Kemanusiaan
- Beberapa indikator disiplin kerja untuk mengukur kedisiplinan karyawan, yaitu:
- a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir / tidak kerja
 - d. Mematuhi semua peraturan organisasi atau Perusahaan

Motivasi Kerja

Yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dikenal sebagai motivasi. Motivasi kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan semangat yang tinggi, luar biasa. Menurut Hasibuan (2016), kata itu berasal dari kata latin *move*, yang berarti dorongan untuk mendorong karyawan untuk bekerja sama secara efektif untuk mencapai kepuasan kerja.

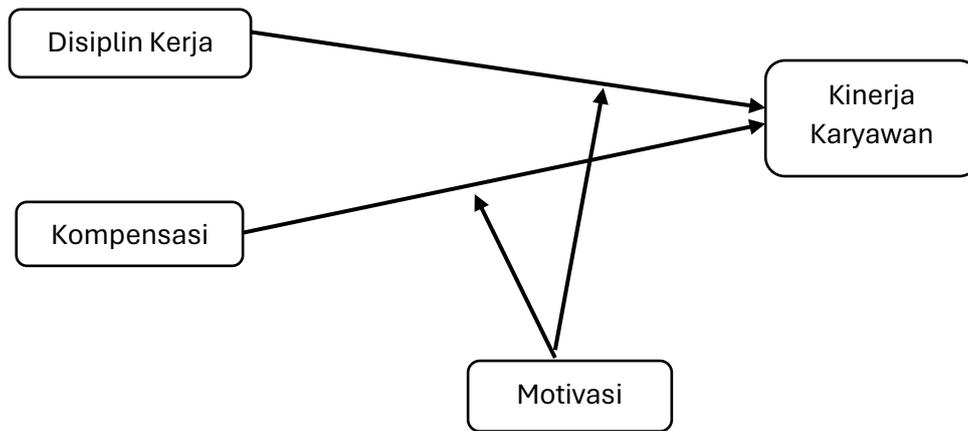
Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menggunakan motivasi. Perintah dan hukuman, penghargaan atau pujian, dan menciptakan persaingan adalah beberapa cara motivasi. Selain itu, tujuan dan harapan yang jelas, realistis, dan mudah dicapai dapat digunakan sebagai motivasi. Apabila bawahan merasa harapan mereka tidak dapat dicapai, mereka tidak akan termotivasi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Motivasi didefinisikan sebagai keadaan jiwa yang mendorong dan menggerakkan perilaku, sikap, dan tindakan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan. Dari definisi motivasi kerja yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu yang dapat mendorong seorang karyawan untuk menciptakan semangat kerja untuk memenuhi kebutuhannya adalah motivasi kerja (Alhidayatullah et al., 2023).

Faktor-faktor berikut mempengaruhi motivasi:

- a. Karakteristik individu: karakteristik individu terdiri dari minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke lingkungan kerja mereka.
- b. Karakteristik pekerjaan: Sebagian besar orang akan lebih termotivasi untuk memiliki pekerjaan yang memuaskan daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.
- c. Karakteristik situasi kerja: Karakteristik situasi kerja termasuk lingkungan kerja dan tindakan organisasi.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka berpikir penelitian merupakan penggambaran mengenai alur dan konsep penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Model penelitian dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Kerangka teoritis dalam penelitian ini, terdapat empat variabel diantaranya variabel independen yang terdiri dari kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan, dan motivasi sebagai variabel moderasi (Z). Pada penelitian (Afrizal Dimas Arighi 2018) bahwa menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan kompensasi dan disiplin terhadap kinerja. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif tidak signifikan motivasi sebagai variabel moderasi antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja. Pada penelitian (Arfananda Dias Pratama 2023) bahwa variabel motivasi memoderasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 :Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H2 :Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

H4 :Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi

H5 :Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi

3. Metode Penelitian

Penelitian ini berbentuk kuantitatif Penelitian menggunakan kusioner. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kompensasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan melalui motivasi mereka. Objek dalam penelitian ini merupakan karyawan kantor camat Kecamatan Batang Serangan Kabupaten Langkat. Menurut Sugiyono populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek maupun obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan uraian tersebut keseluruhan karyawan yang bekerja kantor camat Kecamatan Batang Serangan Kabupaten Langkat Adapun jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 38 orang.

Tabel 1. Devisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur
Kompensasi (X1)	Menurut Sitopu et al. (2021) Kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi employers maupun employees agar bekerja dengan maksimal. Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah atau gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2)	Menurut Hartatik (2014), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesiediaan seseorang untuk mematuhi peraturan instansi dan standar sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir / tidak kerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau Perusahaan 	Skala Likert
Motivasi (Z)	Motivasi kerja, menurut Schermerhorn (2012), adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan semangat yang tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologikal 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan akan kasih sayang 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Aktualisasi diri 	Skala Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mathis (2002), Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi waktu 4. Kehadiran	Skala Likert
----------------------	--	---	--------------

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Teori Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi: Studi pada Kantor Camat Batang Serangan Kabupaten Langkat
Teori-teori yang mendasari penelitian ini adalah:

- Teori Motivasi :
 1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow: Teori ini menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan yang berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis (seperti makan dan minum) hingga kebutuhan aktualisasi diri (seperti mencapai potensi diri). Kebutuhan ini mendorong manusia untuk melakukan tindakan untuk memenuhinya. Dalam konteks penelitian ini, teori ini menjelaskan bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan karyawan, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dan mencapai kinerja yang lebih baik.
 2. Teori Harapan Herzberg: Teori ini membedakan antara faktor intrinsik (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor ekstrinsik (seperti gaji dan tunjangan) yang mempengaruhi motivasi karyawan. Teori ini menjelaskan bahwa kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor ekstrinsik yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, namun faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan juga penting untuk mencapai motivasi yang tinggi dan kinerja yang optimal.
- Teori Keadilan:
 1. Teori Keadilan Distributif: Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi jika mereka merasa diperlakukan dengan adil dalam hal kompensasi. Jika karyawan merasa bahwa mereka dibayar secara adil dibandingkan dengan karyawan lain dengan kinerja yang setara, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.
 2. Teori Keadilan Prosedural: Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi jika mereka merasa bahwa proses pengambilan keputusan terkait kompensasi dan disiplin kerja adil dan transparan. Jika karyawan merasa bahwa mereka memiliki suara dalam proses pengambilan keputusan dan bahwa keputusan yang dibuat rasional dan objektif, mereka akan lebih termotivasi untuk menerima keputusan tersebut dan bekerja dengan baik.

- Teori Disiplin:
 1. Teori Pendekatan Disiplin Klasik: Teori ini menekankan pada pemberian sanksi untuk menghukum karyawan yang melanggar aturan. Teori ini menjelaskan bahwa disiplin kerja yang konsisten dan tegas dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meminimalkan pelanggaran aturan dan meningkatkan fokus karyawan pada pekerjaan.
 2. Teori Pendekatan Disiplin Modern: Teori ini menekankan pada pengembangan dan pembinaan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Teori ini menjelaskan bahwa disiplin kerja yang positif dan suportif dapat meningkatkan motivasi karyawan dan membantu mereka untuk mencapai potensi diri mereka.

- Moderasi Motivasi:

Motivasi diposisikan sebagai variabel moderator dalam penelitian ini, artinya motivasi karyawan dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Motivasi Tinggi:

1. Hubungan Kompensasi dan Kinerja: Pada karyawan dengan motivasi tinggi, kompensasi yang memadai dapat memberikan dorongan yang lebih kuat untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Karyawan dengan motivasi tinggi mungkin lebih menghargai kompensasi sebagai bentuk pengakuan atas kerja keras dan prestasi mereka.
2. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja: Disiplin kerja yang konsisten dan adil dapat membantu karyawan dengan motivasi tinggi untuk fokus pada pekerjaan mereka dan menghindari pelanggaran aturan yang dapat mengganggu kinerja mereka.

Motivasi Rendah:

1. Hubungan Kompensasi dan Kinerja: Pada karyawan dengan motivasi rendah, kompensasi yang memadai mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Karyawan dengan motivasi rendah mungkin lebih terpengaruh oleh faktor lain selain kompensasi, seperti lingkungan kerja yang menyenangkan atau hubungan yang baik dengan rekan kerja.
2. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja: Disiplin kerja yang konsisten dan adil tetap penting untuk karyawan dengan motivasi rendah, meskipun efeknya pada kinerja mungkin tidak sekuat pada karyawan dengan motivasi tinggi. Disiplin kerja dapat membantu karyawan dengan motivasi rendah untuk mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu.

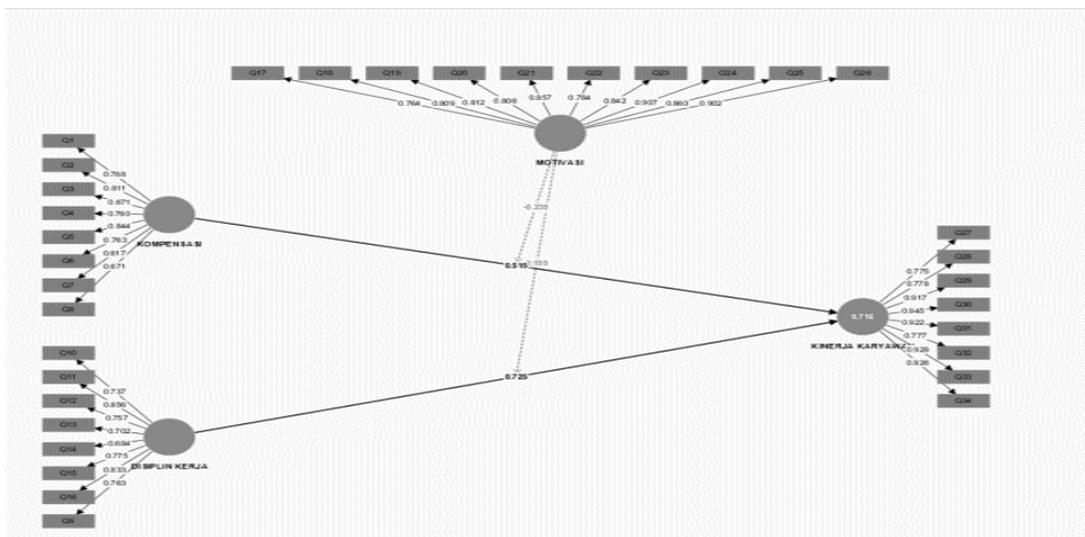
Penelitian ini menggunakan teori-teori ini untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel moderator. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor publik, khususnya di lingkungan Kantor Camat Batang Serangan Kabupaten Langkat.

1. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Untuk mengetahui validitas serta reliabilitas dari indikator-indikator dalam menjelaskan Q1-Q8 Kompensasi, Q9-Q26 Disiplin Kerja, Q17-Q26 Motivasi, Q27-Q34 Kinerja Karyawan maka dilakukan uji model pengukuran. Pengujian dilakukan dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan dan uji reliabilitas.

2. Uji Validitas Konvergen

Hasil uji validitas konvergen dapat dilihat pada Gambar 1 dan Tabel 1. Gambar menunjukkan diagram path model serta nilai outer loading dari indikator-indikator variabel yang dianalisis.



Gambar 1. Path model hasil analisis model pengukuran

Sumber: output analisis data dengan SmartPLS, 2024

Nilai outer loading dari keseluruhan indikator yang merefleksikan variabel latennya diketahui berada di atas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan valid serta dapat merefleksikan variabelnya dengan baik.

Tabel 2. Nilai Outer Loading Indikator dari Masing-Masing Variabel

Outer loadings - Matrix						
	DISPLINKERJA	KINERJA KARYAWAN	KOMPENSASI	MOTIVASI	MOTIVASI x DISPLIN KERJA	MOTIVASI x KOMPENSASI
OI1			0.785			
OI2			0.737			
OI3			0.856			
OI4			0.757			
OI5			0.702			
OI6			0.684			
OI7			0.775			
OI8			0.633			
OI9				0.784		
OI10				0.809		
OI11				0.812		
OI12				0.811		
OI13				0.806		
OI14				0.805		
O21				0.867		
O22				0.784		
O23				0.842		
O24				0.807		
O25				0.860		
O26				0.802		
O27		0.775				
O28		0.775				
O29		0.917				
O30		0.845	0.671			
O31		0.822				
O32		0.777				
O33		0.928				
O34		0.826				
O4			0.780			
O5			0.844			
O6			0.783			
O7			0.817			
O8			0.671			
O9	0.783					
MOTIVASI x DISPLIN KERJA					1.000	
MOTIVASI x KOMPENSASI						1.000

Sumber: Data Diolah Dengan Smartpls, 2024

3. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dilihat d nilai Nilai Cronbach's Alpha dan AVE. Nilai Cronbach's Alpha dan AVE hasil analisis data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 3 : Nilai *Average Variance Exctraced* (AVE)

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
DISIPLIN KERJA	0.899	0.917	0.918	0.688
KINERJA KARYAWAN	0.940	0.958	0.958	0.742
KOMPENSASI	0.883	0.897	0.908	0.554
MOTIVASI	0.952	0.957	0.958	0.698

Sumber : Data Penulis, 2024

Terlihat dari tabel diatas semua nilai *Average Variance Exctraced* (AVE) yang dimiliki masing-masing variabel telah memenuhi syarat > 0,5 dan tidak perlu untuk dilakukan eliminasi nilai variabel. Oleh karena itu, dapat bahwa seluruh indikator yang dianalisis dalam penelitian ini sudah tepat dan konsisten dalam menjelaskan variabelnya (reliabel).

4. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Untuk menguji kecocokan model struktural (inner model) dilakukan dengan melihat nilai R-square (R²). Koefisien determinan (R²) : PLS SEM Algorithm Koefisien Determinasi (R²) mengukur seberapa besar variasi variabel laten endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen.

Tabel 4. Nilai R² - Overview

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
KINERJA KARYAWAN	0.639	0.608
MOTIVASI	0.488	0.459

Sumber: output analisis data dengan smartPLS, 2022

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai R² sebesar 0,639. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan model struktural yang dianalisis dalam penelitian ini termasuk dalam kategori moderate.

5. Direct Effect

Tabel 5 : *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
DISIPLIN KERJA → KINERJA KARYAWAN	0.725	0.664	0.201	3.614	0.000
KOMPENSASI → KINERJA KARYAWAN	0.515	0.413	0.202	2.558	0.011
MOTIVASI → KINERJA KARYAWAN	-0.158	-0.033	0.306	0.518	0.605
MOTIVASI x DISIPLIN KERJA → KINERJA KARYAWAN	0.195	0.083	0.196	0.998	0.319
MOTIVASI x KOMPENSASI → KINERJA KARYAWAN	-0.239	-0.190	0.210	1.137	0.255

Sumber: output analisis data dengan smartPLS, 2022

Berdasarkan analisis data, maka hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai p-value pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000, sementara nilai alpha (α) sebesar 5% (0,05). Oleh karena nilai p-value $< \alpha$ (0,000 $<$ 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Batang Serangan kabupaten Langkat

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai p-value pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,011, sementara nilai alpha (α) sebesar 5% (0,05). Oleh karena nilai p-value $< \alpha$ (0,011 $<$ 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di Kantor Camat Batang Serangan kabupaten Langkat

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai p-value pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,605, sementara nilai alpha (α) sebesar 5% (0,05). Oleh karena nilai p-value $> \alpha$ (0,605 $>$ 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Batang Serangan kabupaten Langkat

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi

Nilai p-value Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dimoderasi Oleh Motivasi 0,319, sementara nilai alpha (α) sebesar 5% (0,05). Oleh karena nilai p-value $> \alpha$ (0,319 $>$ 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di Kantor Camat Batang Serangan kabupaten Langkat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi

Nilai p-value pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi sebesar 0,255, sementara nilai alpha (α) sebesar 5% (0,05). Oleh karena nilai p-value $> \alpha$ (0,255 $>$ 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Batang Serangan kabupaten Langkat

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada Kantor Camat Batang Serangan Kabupaten Langkat. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak disiplin kerja karyawan, lebih baik kinerja mereka. Ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan akan mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien, yang akan menghasilkan peningkatan kualitas dan kuantitas output. Karyawan juga akan memiliki hasil kerja yang lebih baik jika mereka tepat waktu dalam jam kerja mereka dan menyelesaikan pekerjaan mereka. Tanggung jawab karyawan atas pekerjaan mereka akan membuat perusahaan lebih baik. Kondisi ini akan mendorong karyawan untuk bekerja sama satu sama lain dan memungkinkan mereka untuk menemukan solusi untuk masalah yang mereka temui di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zhou; et al., 2019)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada Kantor Camat Batang Serangan Kabupaten Langkat. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Secara umum, hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan bersifat positif. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, cenderung semakin tinggi pula kinerjanya. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya melalui kompensasi yang layak akan lebih terdorong untuk memberikan performa terbaiknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pada et al., 2021)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Batang Serangan Kabupaten Langkat. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa motivasi yang rendah pada diri karyawan tidak akan mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja, hal lainnya menjelaskan pula bahwa hubungan motivasi terhadap kinerja tergolong rendah sehingga tidak berdampak signifikan didalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada sisi lainnya kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang kuat namun tidak mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Djaya, 2021)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Tidak berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi di Kantor Camat Batang Serangan Kabupaten Langkat. Motivasi berperan sebagai variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Artinya Disiplin kerja yang baik akan berdampak lebih kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan jika mereka memiliki motivasi yang tinggi. Karyawan yang termotivasi akan menggunakan kedisiplinannya untuk mencapai hasil yang optimal. Meskipun disiplin kerja baik, dampaknya terhadap kinerja karyawan bisa berkurang jika motivasi mereka rendah. Karyawan mungkin patuh terhadap aturan namun tidak mengerahkan upaya terbaik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dunggio et al., n.d.)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi di Kantor Camat Batang Serangan Kabupaten Langkat. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi karyawan. Secara umum, kompensasi yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang lebih tinggi. motivasi merupakan usaha dan keinginan yang mempengaruhi kegairahan karyawan tersebut dalam memanfaatkan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kompensasi memang menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Namun, tingkat motivasi karyawan turut menentukan seberapa besar pengaruh kompensasi tersebut. Karyawan yang termotivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan kompensasi yang ditawarkan.. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021)

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan uji hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, Kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh motivasi, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi. Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah: (1) semua faktor yang merefleksikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu mendapat perhatian sehingga akan memberikan dampak yang lebih baik terhadap peningkatan kinerja karyawan, (2) untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, mengembangkan model penelitian yang berbeda serta menggunakan metode analisis yang berbeda.

Referensi

- Afrizal Dimas Arighi. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada Samsat Kabupaten Magelang (Studi Empiris pada SAMSAT Magelang). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas*.
- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Dunggio, M., Sukatmajaya, A., Maulidiya, A., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (n.d.). Peran Kompensasi sebagai Variabel Moderasi pada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. SS Danisa Nusantara). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 5, Issue 1).
- Ekonomi, F., Ponorogo, U. M., & Anggraeny, D. (2023). *Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Total Quality Management (TQM) sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank BCA Kantor Cabang Bogor)*. 10.
- Finamore, P. da S., Kós, R. S., Corrêa, J. C. F., D, Collange Grecco, L. A., De Freitas, T. B., Satie, J., Bagne, E., Oliveira, C. S. C. S., De Souza, D. R., Rezende, F. L., Duarte, N. de A. C. A. C. D. A. C., Grecco, L. A. C. A. C., Oliveira, C. S. C. S., Batista, K. G., Lopes, P. de O. B., Serradilha, S. M., Souza, G. A. F. de, Bella, G. P., ... Dodson, J. (2021). No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750><https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728><http://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728><https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766><https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076>
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Kharisma, E. P., Hartati, A. S., & Karyono. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Mbah Djoe

- Resort Sarangan Kabupaten Magetan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 15–2019. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/28343>
- Kusumayadi, F., & Katarina. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199–204.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Pada, K., Subur, P. T., & Makmur, A. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau*.
- Suryawardhana, E., Widayat, G. M., & Ariefiantoro, T. (2022). Analisis Komitmen, Orientasi Belajar, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kerja Cerdas Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Bank Jateng Cabang Semarang). *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v5i1.5200>
- Winahyu, P., & Reskiputri, T. D. (2023). Apakah Persepsi Kesetaraan Gender dan Motivasi Berprestasi dapat Meningkatkan Perencanaan Karir dan Kinerja Pegawai? *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 4–12. <https://doi.org/10.24269/asset.v6i2.8144>