

Volume 2 Nomer 4, November 2024

EVALUASI KINERJA PEJABAT EKSEKUTIF MANAJEMEN RISIKO PERUMDA BPR BANK PURWOREJO
Farid Riyanto , Suci Utami Wikaningtyas

PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP NIAT BELI ULANG DENGAN
KEPUASAN PELANGGAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
Fridesi Nuraziza Saputri, Muhammad Mathori

ANALISIS KETERSERAPAN ALUMNI PROGRAM STUDI TEKNIK PERMINYAKAN FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS PROKLAMASI 45 YOGYAKARTA PADA DUNIA INDUSTRI MINYAK DAN GAS BUMI
Ikromil Fawaid, Nur Widiastuti

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Di UPT Rumah Susun Kota Magelang)
Budi Prakosa Radito Adi Purnomo , Priyastwi Priyastwi

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PEJAGOAN KABUPATEN KEBUMEN
Madep Haryadi, Uswatun Chasanah

PENINGKATAN KINERJA PERSONIL POLRI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBERIKAN
PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DI POLRES MAGELANG KOTA
Muhamad Choirul Anwar , Muda Setia Hamid

BUDAYA ORGANISASI AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YOGYAKARTA
Muhlisin Muhlisin, Dwi Novitasari

UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA YOGYAKARTA
Siti Marfuah, Syeh Assery, Wahyu Purwanto

UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA UNIT
KEAMANAN DAN KESELAMATAN DALAM MENCEGAH PELANGGARAN LALU LINTAS DI WILAYAH HUKUM
KEPOLISIAN RESOR KOTA MAGELANG
Suntari Suntari, Meidi Syaflan

EVALUASI KINERJA PADA KOMISI PENANGGULANGAN AIDS KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2021 – 2022
Tarwiyatun Tarwiyatun, Jazuli Akhmad

ANALISIS KEMAMPUAN TENAGA PENDIDIK TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS HASIL DIDIK TARUNA
DI AKADEMI MILITER MAGELANG
Wagiman Wagiman, Muhammad Awal Satrio Nugroho

Vol. 2 No. 4 (2024): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrima.v2i4>

PUBLISHED: 2024-11-01

ARTICLES

EVALUASI KINERJA PEJABAT EKSEKUTIF MANAJEMEN RISIKO PERUMDA BPR BANK PURWOREJO

Farid Riyanto , Suci Utami Wikaningtyas

629 – 641



PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP NIAT BELI ULANG DENGAN KEPUASAN PELANGGAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Fridesi Nuraziza Saputri, Muhammad Mathori

642 – 656



ANALISIS KETERSERAPAN ALUMNI PROGRAM STUDI TEKNIK PERMINYAKAN FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS PROKLAMASI 45 YOGYAKARTA PADA DUNIA INDUSTRI MINYAK DAN GAS BUMI

Ikromil Fawaid, Nur Widiastuti

657 – 677



PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Di UPT Rumah Susun Kota Magelang)

Budi Prakosa Radito Adi Purnomo , Priyastiyi Priyastiyi

678 – 690



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PEJAGOAN KABUPATEN KEBUMEN

Madep Haryadi, Uswatun Chasanah

691 – 712



PENINGKATAN KINERJA PERSONIL POLRI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DI POLRES MAGELANG KOTA

Muhamad Choirul Anwar , Muda Setia Hamid

713 – 729



BUDAYA ORGANISASI AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YOGYAKARTA

Muhlisin Muhlisin, Dwi Novitasari

730 – 750



UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA YOGYAKARTA

Siti Marfuah, Syeh Assery, Wahyu Purwanto

751 – 767



UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA UNIT KEAMANAN DAN KESELAMATAN DALAM MENCEGAH PELANGGARAN LALU LINTAS DI WILAYAH HUKUM KEPOLISIAN RESOR KOTA MAGELANG

Suntari Suntari, Meidi Syaflan

768 – 787



EVALUASI KINERJA PADA KOMISI PENANGGULANGAN AIDS KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2021 – 2022

Tarwiyatun Tarwiyatun, Jazuli Akhmad

788 – 807



ANALISIS KEMAMPUAN TENAGA PENDIDIK TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS HASIL DIDIK TARUNA DI AKADEMI MILITER MAGELANG

Wagiman Wagiman, Muhammad Awal Satrio Nugroho

808 – 826



Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

Zotero



INDEXING LIST



Support By



VISITORS

00014323

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Di UPT Rumah Susun Kota Magelang)

Budi Prakosa Radito Adi Purnomo (Dinas Perkimtan Kota Magelang)¹

Priyastiwi (STIEWW)²

Email : budi.radito@gmail.com

Abstract

This research aims to determine whether there is a direct influence between compensation, work discipline and work motivation on employee performance and researchers also want to know the influence of work motivation in mediating compensation and work discipline with employee performance at UPT Rumah Susun Magelang City. The research method used is a quantitative method. The research subjects were 38 employees at the UPT Rumah Susun Magelang City. The data collection technique used is a questionnaire that has been tested for validation and reliability, then tested using path analysis. The variables in this research are compensation (X_1), work discipline (X_2), employee performance (Y) and work motivation (Z). Data were analyzed using SPSS version 25 software. Based on the results of research tests conducted, it shows that the compensation variable does not significantly influence employee performance variables, the work discipline variable significantly influences employee performance variables, the work motivation variable does not significantly influence employee performance variables, the compensation variable does not significantly influence employee performance variables. Work motivation, and work discipline variables have a significant effect on work motivation variables. Meanwhile, for mediation, work motivation variables cannot mediate compensation variables on employee performance variables, and work motivation also cannot mediate work discipline variables on employee performance variables.

Keywords: compensation, work discipline, employee performance and work motivation.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena akan mempengaruhi kinerja organisasi. Apabila kinerja pegawai baik maka dapat dipastikan kinerja organisasi juga baik dan berdampak terhadap tercapainya tujuan organisasi. Menurut Siagian (2008) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor tersebut, disiplin merupakan fungsi operatif terpenting sumber daya manusia. Setiyawan (2006) menjelaskan bahwa disiplin dalam keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung

optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya pegawai ideal sebagaimana diharapkan masyarakat dan organisasi atau perusahaan. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi, hal ini dikarenakan tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan sehingga pemberian kompensasi yang tepat oleh suatu perusahaan akan berdampak pada tercapai atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2014), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sehingga kompensasi disini tidak hanya dalam bentuk finansial saja namun juga berbentuk non finansial. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012). Keberadaan motivasi dianggap penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Malayu, 2016).

Berdasarkan gambaran latar belakang di atas dapat kita lihat adanya hubungan saling mempengaruhi antara variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja pegawai di bidang pemerintahan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di UPT Rumah Susun Kota Magelang)".

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Malayu (2016) adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang dilakukan dalam bentuk uang, barang secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Wibowo (2014) mendefinisikan kompensasi merupakan kontra prestasi dalam penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Ardana (2012) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Panggabean (2004) juga menjelaskan kompensasi sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Malayu (2016), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang

berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hamali (2016), disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan peraturan dan nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri berupa tidak melakukan tindakan yang tidak pantas dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan.

Mathis & Jackson (2002), juga menyebutkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan semua yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja pada suatu perusahaan. Berdasarkan informasi di atas, dapat juga diartikan sebagai kinerja mengacu pada semua hasil yang dihasilkan pada suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode tertentu.

Motivasi Kerja

Mangkunegara & Prabu (2017) mendefinisikan motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan individu pada suatu arah atau tujuan tertentu. Dalam perusahaan, motivasi kerja merupakan upaya perusahaan dengan memberikan dorongan atau semangat kepada karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah persiapan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan demi tercapainya tujuan (Safitri, 2018). Motivasi juga diartikan sebagai suatu stimulus pendorong yang menimbulkan semangat kerja, kerja kelompok, efektif dan terpadu untuk mencapai impian kerja (Sholihin, 2019). Sedangkan menurut Hasi et al. (2020), motivasi kerja merupakan dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan.

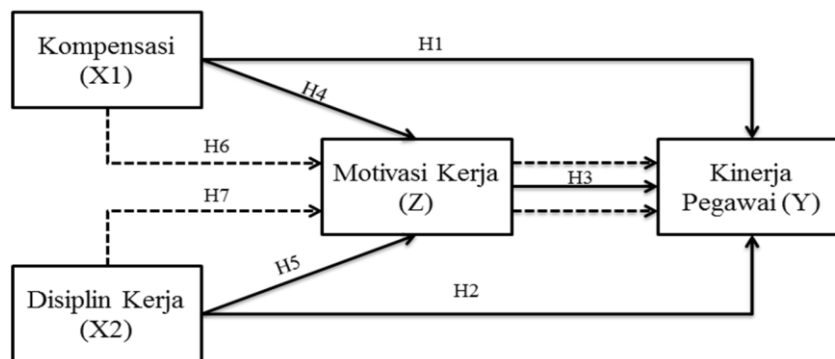
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 2013). Hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang yang ada di dalamnya di sebut sebagai kinerja organisasi. Kinerja organisasi sebagai sebuah konsep mengalami berbagai perkembangan pengukuran dan definisi. Pemahaman dan definisi tentang kinerja organisasi dalam literatur akademik dan beberapa penelitian manajemen sangat beragam, sehingga tetap menjadi isu dan terus mengalami perkembangan.

Kerangka Teoritis dan Hipotesis

Kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini, untuk menganalisa masalah yang dihadapi maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Keterangan :

- > Pengaruh Langsung
- - - - -> Pengaruh Tidak Langsung

Secara rinci operasional variabel dapat dijelaskan masing-masing sebagai berikut :

- 1) Kompensasi (X_1) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator dari variabel kompensasi menurut Malayu (2016) adalah gaji, insentif, dan tunjangan.
- 2) Disiplin Kerja (X_2) menurut Malayu, (2016) merupakan kegiatan dalam rangka mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator dari variabel disiplin kerja pegawai menurut Malayu (2016) adalah disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.
- 3) Kinerja Pegawai (Y) menurut Wibowo (2013) merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi,. Adapun indikator dari variabel kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson dalam Supriyanto dan Maharini (2013) adalah kualitas, kuantitas, Ketepatan Waktu dari hasil Kehadiran dan Kemampuan bekerjasama.
- 4) Motivasi Kerja (Z) merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun indikator dari variabel motivasi kerja menurut Maslow dalam Busro (2018) adalah Fisiologis, Rasaaman, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening studi kasus di UPT Rumah Susun Kota Magelang. Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independen), satu variabel terikat (dependen) dan satu variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor UPT Rumah Susun Kota Magelang yang berjumlah 38 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe explanatory yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2013), dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil dengan skala pengukuran likert. Sampel dalam penelitian ini adalah 38 responden, dan keseluruhannya merupakan pegawai pada kantor UPT Rumah Susun Kota Magelang.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (Path) untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang hubungan antar variabel satu dengan variabel yang lainnya. Uji hipotesis yang akan digunakan adalah uji t guna menguji koefisien regresi parsial dan juga uji F untuk menguji signifikansi secara simultan dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Uji Asumsi Klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Selain itu Uji Mediasi juga akan digunakan dalam penelitian ini.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.738	.21373

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.650	.26021

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer (diolah), 2023

Pada nilai pertama dengan prediktor Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, dari nilai tersebut bahwa Korelasi (R) sebesar 0,871 yang artinya bahwa kecocokan variabel sebanyak 87.1%,

sementara nilai Adjusted R Square sebesar 0.759 atau 75.9%, dikarenakan nilai dari R Square bernilai (+) maka variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen.

Pada nilai kedua dengan prediktor Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel dependen, terlihat bahwa nilai Korelasi (R) sebesar 0,818 yang berarti bahwa kecocokan variabel sebanyak 81.8%, sementara nilai Adjusted R Square sebesar 0.669 atau 66.9% dikarenakan nilai dari R Square bernilai (+) maka variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen.

Jalur Model I (Pengaruh Kompensasi (X₁) Disiplin Kerja (X₂) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y))

**Tabel 2 Koefisien Persamaan I
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients			Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model	B					
1	(Constant)	.584	.447		1.305	.201
	Kompensasi	.018	.110	.016	.159	.874
	Disiplin Kerja	.582	.130	.622	4.479	.000
	Motivasi Kerja	.268	.139	.283	1.933	.062

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer (diolah), 2023.

Dari tabel koefisien persamaan I dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi dengan nilai signifikan sebesar 0.874 dimana nilai signifikasinya lebih besar dari nilai 0.05 dan Thitung 0.159 dimana lebih kecil dari Ttabel 2.028, maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak menjadi factor dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di UPT Rumah Susun Kota Magelang.

Variabel Disiplin Kerja dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai 0.05 dan Thitung 4.479 dimana lebih besar dari Ttabel 2.028, maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menjadi factor dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di UPT Rumah Susun Kota Magelang.

Variabel Motivasi Kerja dengan nilai signifikan sebesar 0.062 dimana nilai signifikasinya lebih besar dari nilai 0.05 dan Thitung 1.933 dimana lebih kecil dari Ttabel 2.028, maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak menjadi factor dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di UPT Rumah Susun Kota Magelang.

Jalur Model II (Pengaruh Kompensasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Z))

**Tabel 3 Hasil Uji T Persamaan II
Coefficients^a**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	Model	B				Std. Error
1	(Constant)	.187	.544		.345	.732
	Kompensasi	.252	.127	.216	1.983	.055
	Disiplin Kerja	.688	.107	.698	6.419	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer (diolah), 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi dengan nilai signifikan sebesar 0.055 dimana nilai signifikasinya lebih besar dari nilai 0.05 dan T_{hitung} 1.983 dimana lebih kecil dari T_{tabel} 2.028, maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai di UPT Rumah Susun Kota Magelang.

Variabel Disiplin Kerja dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai 0.05 dan T_{hitung} 6.419 dimana lebih besar dari T_{tabel} 2.028, maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menjadi factor dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai di UPT Rumah Susun Kota Magelang.

Untuk Uji Hipotesis yang melibatkan variabel mediasi Uji yang digunakan adalah Sobel test dengan perhitungan riset sebagai berikut:

Motivasi kerja sebagai pemediasi variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai

$$\text{Pengaruh tidak langsung} = 0.216 \times 0.283 = 0.06113$$

$$Sab = \sqrt{(0.283)^2(0.127)^2 + (0.216)^2(0.139)^2 + (0.127)^2(0.139)^2}$$

$$= \sqrt{0.001292 + 0.000901 + 0.000312}$$

$$= \sqrt{0.002505}$$

$$= 0.05005$$

$$t = \frac{0.06113}{0.05005} = 1.221$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 1.221 dimana nilai ini lebih kecil dibandingkan nilai ketentuan t_{tabel} sebesar 2.028 yang bersignifikansi 0,05. Maka motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja sebagai pemediasi variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$$\text{Pengaruh tidak langsung} = 0.698 \times 0.283 = 0.197534$$

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{(0.283)^2(0.107)^2 + (0.698)^2(0.139)^2 + (0.107)^2(0.139)^2} \\ &= \sqrt{0.000917 + 0.009413 + 0.000221} \\ &= \sqrt{0.010551} \\ &= 0.10272 \\ t &= \frac{0.197534}{0.10272} = 1.9230 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 1.9230 dimana nilai ini lebih kecil dibandingkan nilai ketentuan t_{tabel} sebesar 2.028 yang bersignifikansi 0,05. Maka motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengujian hipotesis antar variabel independen (variabel bebas), variabel intervening dan variabel dependen (variabel terikat) dilakukan pengolahan data primer dengan menggunakan SPSS 25 yang selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian sebagaimana yang tercantum pada tabel 2, nilai signifikasi dari kompensasi (X_1) sebesar 0.874. Nilai ini lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} $0.159 < t_{tabel}$ 2.028, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka hipotesis pada penelitian ini yakni kompensasi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPT Rumah Susun Kota Magelang atau H_1 **ditolak**.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian sebagaimana yang tercantum pada tabel 2, nilai signifikasi dari disiplin kerja (X_2) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} $4.479 > t_{tabel}$ 2.028, sehingga ada pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka hipotesis kedua pada penelitian ini yakni disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Rumah Susun Kota Magelang atau H_2 **diterima**.

Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian, sebagaimana yang tercantum pada tabel 2, nilai signifikasi dari motivasi kerja (Z) sebesar 0.062, nilai ini lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} $1.933 < t_{tabel}$ 2.028, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (Z) tidak berpengaruh kinerja pegawai (Y). Maka hipotesis pada penelitian ini yakni motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Rumah Susun Kota Magelang atau H_3 **ditolak**.

Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian, sebagaimana yang tercantum pada tabel 3 bahwa nilai signifikansi dari kompensasi (X_1) sebesar 0.055, nilai ini lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} 1.983 < t_{tabel} 2.028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z). Maka hipotesis pada penelitian ini yakni kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada UPT Rumah Susun Kota Magelang atau H_4 **ditolak**.

Pengaruh Disiplin Kerja (Y_1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian, sebagaimana tercantum pada tabel 3, nilai signifikansi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Maka hipotesis pada penelitian ini yakni disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada UPT Rumah Susun Kota Magelang atau H_5 **diterima**.

Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian untuk melihat pengaruh antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z). Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis sebagaimana yang ditunjukkan pada perhitungan diatas didapatkan koefisien regresi sebesar 0.06113 dan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% yaitu t_{hitung} sebesar 1.221 $< t_{tabel} 2.028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z). Maka hipotesis pada penelitian ini yakni kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada UPT Rumah Susun Kota Magelang atau H_6 **ditolak**.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian untuk melihat pengaruh antara disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z). Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis sebagaimana yang ditunjukkan pada perhitungan diatas didapatkan koefisien regresi sebesar 0.1975 dan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% yaitu t_{hitung} sebesar 1.975 $< t_{tabel} 2.028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z). Maka hipotesis pada penelitian ini yakni disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada UPT Rumah Susun Kota Magelang atau H_6 **ditolak**.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pegawai di UPT Rumah Susun Kota Magelang, maka dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kata lain H_1 ditolak, Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dari UPT Rumah Susun Kota Magelang belum bisa memaksimalkan kinerja pegawai:

1. Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kata lain H_2 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang diterima di UPT Rumah Susun Kota Magelang.
2. Motivasi Kerja (Z) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kata lain H_3 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja dari UPT Rumah Susun Kota Magelang belum bisa memaksimalkan kinerja pegawai.
3. Kompensasi (X_1) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan kata lain H_4 ditolak, hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh UPT Rumah Susun yang berupa intensif dan tunjangan belum bisa memotivasi kerja pegawai secara maksimal.
4. Disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan kata lain H_5 diterima, dengan demikian, maka dapat disimpulkan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai di UPT Rumah Susun Kota Magelang.
5. Motivasi kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) dengan kata lain H_6 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z), namun pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai (Y) lebih kecil yaitu 0.016 dibanding pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0.06113.
6. Motivasi kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) dengan kata lain H_7 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z). Kondisi ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai pada UPT Rumah Susun Kota Magelang tidak akan berpengaruh terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada UPT Rumah Susun Kota Magelang.

SARAN

Bagi UPT Rumah Susun Kota Magelang.

1. Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh kepala UPT Rumah Susun dalam prosedur penerapan kompensasi dan disiplin kerja sehingga kedepannya dapat meningkatkan pertumbuhan kinerja pegawai di UPT Rumah Susun.
2. Kepala UPT Rumah Susun diharapkan dapat memperhatikan pemberian motivasi kerja bagi pegawai dengan membuat prosedur-prosedur yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, supaya pegawai merasa nyaman dan tidak terbebani dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriana, V. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT. Iskandar Indah Printing Textile). *Skripsi diterbitkan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ardana, I. K. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1211–1220.
- Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 82.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Habibi, B. (2013). Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi Pedagogik Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. *Cakrawala: Jurnal Pendidikan*, 7(1), 11–17.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(01).
- Handoko, N. T. P., & Susbiyani, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 181–190.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran

- Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209–219.
- Ilham, Nugraha, I. N., & Tengku Ramly, A. (2020). 569-Article Text-1608-1-10-20201104. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kopensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimesiasi Variabel Motivasi*, 9(4), 1–10.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(1), 206–219.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63–75.
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism , Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101.
- Mahsyar, A. (2011). Masalah pelayanan publik di Indonesia dalam perspektif administrasi publik. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2).
- Malayu, S. P. (2016). *Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM (Edisi Kelima)*. Bandung. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku2*.
- Mulyadi, D., & Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Panggabean, T. S. D. I. (2004). *Analisis Perbandingan Sistem Kompensasi Pada CV. Goti Palembang Dengan Sistem Kompensasi Berdasarkan Point System Methods*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Indonesia
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Purwaningsih, I. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta (Studi Kasus Pada Bagian Pengelolaan Pendapatan)*. Universitas Surakarta.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga, 71.
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198–202.
- Sanusi, D., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Akademik Di Universitas

- Puangrimaggalatung Sengkang. *Journal Governance and Politics (JGP)*, 1(2), 95–110.
- Sarwono, J. (2011). *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Jakarta: Gramedia.
- Sembiring, T. L. (2012). *Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Setiyawan, B. (2006). Waridin. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI*, 2(2).
- Sholihin, M. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Ama Ypk Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Albama*, 9(2), 95–134.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Cet x. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2003. Remaja Rosda karya.
- Sirait, C. H. (2006). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Tesis.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. *Cetakan II*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 41.
- Syamsuddin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (KIMFE)*, 2(2), 596–604.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2004). *Human Resources and Personnel Management, Sixthth*. McGraw-Hill, Inc, New York.
- Wibowo, M. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Brawijaya University.
- Yuni, A. (2011). *Pemikiran Mahmud Yunus Tentang Metode Pendidikan Islam*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Yusuf, Rahmat Karyadi Sjarlis, Sylvia Rahim, D. R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(3), 219–232.
- Zainal, A. H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Mamuju, Tesis diterbitkan, Universitas Terbuka Jakarta.

[HOME](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:

Suci Utami Wikaningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:

Insiatiningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dr. Ir. Muhammad Awal Satrio Nugroho, M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Zulkifli, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Insiatiningsih, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Prof Dr. Eko Handayanto, Drs., M.M.

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Siti Khotimah, S.E.

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

INDEXING LIST



Support By



VISITORS

00014324