

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo

Oleh:

Maudy Nur Arifianti

Wisnu Panggah Setiyono

Progam Studi S2 Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2026

Pendahuluan

LATAR BELAKANG

Suatu organisasi memiliki pegawai dengan motivasi dan disiplin yang bagus, agar capaian kinerja dapat tercapai. Selain itu pemberian reward yang sesuai akan meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Kecamatan Sukodono merupakan salah satu kecamatan yang paling inovatif dimana sudah menerapkan integrasi berbagai pelayanan publik melalui inovasi Mini Mall Pelayanan Publik (M2PP).

Fenomena yang ada saat ini adalah beberapa pegawai masih terlambat ke kantor, pegawai belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kinerja serta terbatasnya jumlah pegawai pada beberapa seksi. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo.”

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo?

INDIKATOR SDG'S

Penelitian ini menggunakan kategori SDG's yang berfokus pada pentingnya pembangunan infrastruktur, industrialisasi, dan inovasi sebagai penggerak utama pertumbuhan ekonomi dan pembangunan berkelanjutan.

LITERATUR REVIEW

MOTIVASI KERJA

Menurut Widodo bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut Robbert Heller dalam Wibowo bahwa motivasi kerja merupakan keinginan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

KOMPENSASI

Berdasarkan pendapat dari Hasibuan bahwa definisi kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh pegawai sebagai kontribusi yang telah dilakukan kepada organisasi maupun instansi.

DISIPLIN KERJA

Menurut pendapat dari Hasibuan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan demi mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan instansi dalam berkomunikasi dengan pegawai agar bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik.

KINERJA PEGAWAI

Menurut pendapat Gani bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan pegawai kepada organisasi. Menurut Wilson Bangun bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

Metode

Jenis penelitian dalam proposal ini ialah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah meliputi kuesioner, observasi terstruktur, wawancara (interview) dan dokumentasi. Dalam tahapan analisis data, penulis menggunakan software Structural Equation Model (SEM) dengan metode Parsial Least Square (PLS) menggunakan SmartPLS 3.0. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat T-Statistics, nilai P-Values serta Path Coefficients.

PEMBAHASAN

Cronbach's Alpha

VARIABEL	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	KETERANGAN
MOTIVASI KERJA (X1)	0,940	0,944	0,849	0,674	RELIABEL
KOMPENSASI (X2)	0,948	0,950	0,866	0,682	RELIABEL
DISIPLIN KERJA (Z)	0,961	0,962	0,888	0,739	RELIABEL
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,939	0,941	0,867	0,847	RELIABEL

Selanjutnya pada tabel tersebut, nilai cronbachs alpha masing-masing variabel menunjukkan nilai konstruk $> 0,70$ dengan demikian seluruh variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Pembahasan

Uji Reliability

Reliability and Validity

VARIABEL	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	KETERANGAN
MOTIVASI KERJA (X1)	0,940	0,944	0,849	0,674	RELIABEL
KOMPENSASI (X2)	0,948	0,950	0,866	0,682	RELIABEL
DISIPLIN KERJA (Z)	0,961	0,962	0,888	0,739	RELIABEL
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,939	0,941	0,867	0,847	RELIABEL

Suatu indikator dikatakan reliable jika nilai reliability di atas 0,60. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel memiliki konstruk $> 0,50$ berarti semua konstruk reliable.

Koefisien Determinasi Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
DISIPLIN KERJA (Z)	0,900	0,899
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,892	0,890

Berdasarkan tabel tersebut bahwa nilai R Square untuk variabel Z adalah 0,899. Bahwa presentase besarnya disiplin kerja adalah 89,90%. Hal ini berarti variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Variabel Z sebesar 89,90%. Sedangkan nilai R Square untuk variabel Y adalah 0,890, sehingga presentase besarnya tingkat kinerja pegawai adalah sebesar 89%. Hal ini berarti variabel X1, X2 dan Z berpengaruh terhadap Y sebesar 89%.

Penilaian Goodness of Fit (GoF)

Uji goodness of fit model dapat dilihat dari nilai NFI. NFI mempunyai nilai yang berkisar antara 0 sampai 1. Nilai NFI $> 0,90$ menunjukkan good fit, sedangkan $0,80 < \text{NFI} < 0,90$ disebut sebagai marginal fit.

	Saturated Model	Estimated Model	Model
SRMR	0,064	0,064	Fit
D_ULS	2,284	2,284	Fit
D_g	1,956	1,956	Fit
Chi-Square	1.405,875	1.405,875	Fit
NFI	0,775	0,775	Marginal Fit

Hasil tersebut dapat dianalisis bahwa nilai NFI 0,775 sehingga Marginal FIT. Dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki goodness of fit yang sudah sesuai dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL ANALISIS

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	KETERANGAN
DISIPLIN KERJA (Z) → KINERJA PEGAWAI (Y)	0,737	0,741	0,107	6,895	0,000	BERPENGARUH SIGNIFIKAN
KOMPENSAS I (X2) → DISIPLIN KERJA (Z)	0,784	0,783	0,051	15,390	0,000	BERPENGARUH SIGNIFIKAN
KOMPENSAS I (X2) → KINERJA PEGAWAI (Y)	0,233	0,224	0,125	1,869	0,000	BERPENGARUH SIGNIFIKAN
MOTIVASI KERJA (X1) → DISIPLIN KERJA (Z)	0,186	0,185	0,054	3,440	0,001	BERPENGARUH SIGNIFIKAN
MOTIVASI KERJA (X1) → KINERJA PEGAWAI (Y)	0,118	0,213	0,081	0,220	0,001	BERPENGARUH SIGNIFIKAN

Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,976. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (tstatistik). Nilai t-tabel untuk jumlah responden sebanyak 150, dengan derajat bebas (df) = 149, dan tingkat signifikansi (alpha) yang umum digunakan yaitu (misalnya, 0.05 atau 0.01) akan bervariasi. Untuk tingkat signifikansi 0.05 (dua sisi), maka nilai t-tabelnya adalah sekitar 1.976.

ANALISIS DATA

1. Kompensasi terhadap disiplin kerja menyatakan bahwa dari hasil pengujian yang telah dilakukan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai original sample pada path coefficient sebesar 0,784 dan nilai signifikansi (p-value) 0,000 bahwa jika kompensasi semakin baik diberikan maka tingkat disiplin kerja juga akan meningkat.
2. Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan Motivasi kerja juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai original sample pada path coefficient sebesar 0,186 dan nilai p value sebesar 0,001.
3. Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan Kompensasi terbukti kurang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai original sample pada path coefficient sebesar 0,233 dan p-value sebesar 0,000. Artinya, kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan semangat dan dedikasi pegawai dalam menyelesaikan tugas kerja.
4. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun dengan nilai original sample pada path coefficient yang lebih rendah yaitu 0,118 dan p-value sebesar 0,001.
5. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan Disiplin kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sample original pada path coefficient sebesar 0,737 dan p-value 0,000. Ini menandakan bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi akan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil kerja yang memuaskan.
6. Peran Mediasi Disiplin Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sample original pada indirect effect sebesar 0,578 dan p-value sebesar 0,000. Artinya, kompensasi yang baik akan mendorong peningkatan disiplin, dan kedisiplinan inilah yang kemudian memperkuat pengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan memberikan insentif, tetapi harus diiringi dengan pembinaan sikap disiplin sebagai budaya kerja.
7. Pengaruh Peran Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil analisa statistik bahwa disiplin kerja juga memediasi secara signifikan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sample original pada indirect effect yaitu sebesar 0,137 dan p-value sebesar 0,002. Sehingga kinerja dan motivasi pegawai bisa bagus apabila didukung oleh variabel disiplin kerja pegawai yang tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai *variable intervening* pada kantor kecamatan se-Kabupaten Sidoarjo. Dari Hasil Penelitian tersebut, bahwa Peran Mediasi Disiplin Kerja dan Reward sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai. Ini berarti bahwa motivasi kerja akan berdampak lebih kuat terhadap peningkatan kinerja apabila didukung oleh kedisiplinan dalam pelaksanaannya. Tanpa adanya disiplin kerja dan reward, maka motivasi tidak bisa menghasilkan produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menanamkan nilai-nilai kedisiplinan sebagai bagian dari penguatan motivasi kerja.

