

The Influence of Work Motivation and Rewards on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable at the Sukodono District Office, Sidoarjo Regency

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

Maudy Nur Arifianti ¹⁾, Wisnu Panggah Setiyono ^{*2)}

¹⁾ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: wisnu.setiyono@umsida.ac.id (wajib email institusi)

Abstract. *This study aims to analyze how "The Influence of Work Motivation and Compensation on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable in the Sukodono District Office". The research method used is quantitative research. The theory used is Motivation Theory consisting of Expectancy Theory, Four Drive Theory, Self Determination Theory. Furthermore, for Compensation Theory consisting of Equity Theory, Expectancy Theory and Needs Theory. Then for Performance Theory using Campbell's Theory, Robbins Theory, Dale Timpe's Theory and Robert L. Mathis and John H. Jackson's Theory, and for Discipline Theory using Organization Behavior Theory. The population in the study was 150 people. Data Collection Techniques used were through questionnaires, structured observations, interviews and documentation. For the data processing stage, the author used Smart PLS Version 3.0 software to test the relationship between variables. Data Analysis Techniques using Outer Model, Inner Model and Path Analysis (Path Analysis). Then, for the Research Hypothesis Test, a Simultaneous Hypothesis Test (F-Test) and a Partial Hypothesis Test (T-Test) were used.*

Keywords - Work Motivation, Compensation, Employee Performance, Work Discipline.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kecamatan Sukodono". Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teori yang digunakan ialah Teori Motivasi yang terdiri atas Teori Expectancy, Four Drive Theory, Self Determination Theory. Selanjutnya untuk Teori Kompensasi terdiri atas Teori Keadilan, Teori Harapan dan Teori Kebutuhan. Kemudian untuk Teori Kinerja menggunakan Teori Campbell, Teori Robbins, Teori Dale Timpe serta Teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson, serta untuk Teori Disiplin menggunakan Teori Organization Behaviour. Populasi dalam penelitian ialah berjumlah 150 orang. Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan yakni melalui kuesioner, observasi terstruktur, wawancara (interview) dan dokumentasi. Untuk tahapan pengolahan data, penulis menggunakan software Smart PLS Versi 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel. Teknik Analisis Data menggunakan analisis Outer Model, Inner Model dan Path Analysis (Analisis Jalur). Kemudian untuk Uji Hipotesis peneliti menggunakan hasil analisis dari path coefficients dan indirect effect.*

Kata Kunci - Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas pekerjaan di kantor dapat berjalan dengan baik, maka sebuah organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki keterampilan dan disiplin kerja supaya capaian kinerja bisa tercapai. Kinerja pegawai adalah segala aktifitas yang dikerjakan untuk mencapai tujuan perusahaan[1]. Setiap organisasi perlu untuk menerapkan konsep manajemen sumber daya manusia, supaya dapat mengelola dan mengatur para pegawainya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah cabang ilmu manajemen yang berorientasi pada pengaturan tenaga kerja dalam aktivitas organisasi[2]. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai ialah pada aspek motivasi dan pemberian kompensasi serta disiplin kerja. Pemberian kompensasi ialah segala sesuatu yang akan diberikan kepada pegawai sebagai bentuk balas jasa kerja pegawai[3]. Adapun tujuan dari pemberian kompensasi ialah untuk memotivasi pegawai supaya melakukan kinerja dengan lebih baik. Semakin baik hasil kinerja pegawai, maka kompensasi yang akan didapatkan juga semakin besar. Kemudian

aspek motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang agar bisa melakukan pekerjaan dengan semangat, tekun, dan maksimal[4].

Seorang pegawai harus mempunyai motivasi kerja yang baik supaya dapat meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan organisasi. Semakin baik tingkat motivasi pegawai, maka hasil kinerja yang didapat juga akan semakin bagus. Bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah melaksanakan kegiatan dengan mematuhi etika kerja sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif. Apabila suasana kerja nyaman, maka bisa mencapai kinerja organisasi dapat tercapai[5]. Kecamatan Sukodono merupakan organisasi pemerintah yang melaksanakan tugas di bidang Penyelenggaraan Pemerintahan, Kepegawaian, Perekonomian, Pembangunan, Kesejahteraan Sosial, Ketenteraman dan Ketertiban Umum serta melayani masyarakat. Camat Sukodono dalam menjalankan tugas dan fungsinya dibantu oleh Sekretaris Camat, para Kepala Seksi, dan seluruh Staf sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Penulis mengambil lokus penelitian di Kecamatan Sukodono dengan pertimbangan bahwa Kecamatan Sukodono merupakan salah satu Kecamatan terbaik yang ada di Indonesia, yang sudah menerapkan sistem pelayanan publik berbasis digital atau elektronik atau yang disebut dengan Mini Mall Pelayanan Publik (M2PP). Mini Mall Pelayanan Publik ialah hasil pengintegrasian atau gabungan dari beberapa jenis pelayanan yang diintegrasikan menjadi satu tempat yaitu di M2PP Kecamatan Sukodono. Sudah banyak inovasi dan penghargaan yang sudah diterima oleh Camat Sukodono beserta jajarannya. Fenomena yang ada sekarang ialah bahwa tingkat disiplin dan kinerja pegawai di Kecamatan Sukodono belum maksimal. Hal tersebut bisa dilihat dari masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor. Selain itu, beberapa pegawai belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan serta terbatasnya jumlah pegawai pada beberapa seksi membuat pekerjaan belum bisa terlaksana dengan baik. Kemudian permasalahan di bidang pelayanan publik ialah masih kurangnya informasi terkait prosedur pelayanan sehingga masyarakat sering kesulitan, terbatasnya jumlah blangko KK, KTP, dan KIA, serta terbatasnya waktu pelayanan di Mini Mall Pelayanan Publik. Sehingga seluruh pegawai di Kecamatan Sukodono perlu untuk meningkatkan disiplin dalam bekerja, supaya kinerja organisasi bisa meningkat.

Kecamatan Sukodono juga perlu untuk menerapkan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat supaya para pegawai nya bisa melaksanakan tugas dan fungsi kerja dengan baik. Karena tugas dan fungsi utama para pegawai ialah melaksanakan pelayanan yang prima kepada masyarakat serta melaksanakan tugas lainnya sesuai dengan arahan pimpinan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap dari beberapa penelitian terdahulu. Research gap dari penelitian ini adalah adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, khususnya mengenai peran disiplin kerja sebagai mediasi antara motivasi dan reward dengan kinerja. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung dan signifikan, sementara penelitian yang lain menemukan tidak ada pengaruh yang signifikan. Selain itu perbedaan penelitian juga terdapat pada bagaimana aspek motivasi kerja bisa mempengaruhi kinerja perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, tetapi penelitian yang lain menemukan tidak ada pengaruh yang signifikan. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa motivasi dapat memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[6], namun dalam penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat mengindikasikan bahwa motivasi kerja bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja perusahaan[7]. Kemudian penelitian lain menjelaskan tentang disiplin kerja sebagai variabel intervening, dan menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi dengan kinerja. Ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan motivasi kerja, dengan begitu kinerja perusahaan juga akan semakin meningkat[8]. Akan tetapi penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan[9].

Berdasarkan fenomena dan research gap 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

Apakah motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo?

Pertanyaan Penelitian

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?

Kategori SDG's

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

LITERATUR REVIEW

Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah keinginan yang ada dalam diri seseorang yang bisa mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan[10]. Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan[11]. Definisi motivasi kerja ialah keinginan untuk mendorong pegawai supaya tekun dalam bekerja[12]. Kemudian seluruh karyawan harus antusias dan semangat dalam bekerja supaya bisa meraih kinerja perusahaan. Selain itu karyawan harus lebih berkomitmen dalam bekerja supaya bisa mencapai tujuan perusahaan[13]. Sehingga definisi motivasi kerja merupakan upaya untuk mengarahkan para pegawai agar bisa bekerja sesuai dengan hasil yang akan dicapai oleh suatu instansi.

Berikut ini ialah indikator motivasi kerja yaitu :

- a. Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan : setiap karyawan maupun pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sampai selesai.
- b. Prestasi yang dicapai : setiap karyawan mampu menunjukkan keahliannya melalui prestasi kerja yang dihasilkan.
- c. Pengembangan Diri : setiap karyawan mampu mengembangkan potensi diri untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik.
- d. Kemandirian : kemampuan para karyawan untuk melakukan kegiatan dan tugas sehari-hari sesuai dengan yang telah diberikan.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut bisa dilihat dari penelitian bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya serta perusahaan, maka karyawan akan bisa menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga karyawan bisa menunjukkan keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan[14].

Adapun menurut penelitian bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena beberapa faktor yaitu kemampuan atau lingkungan kerja, kurangnya perhatian terhadap kebutuhan karyawan, serta kurangnya komunikasi dalam bekerja. Meskipun demikian aspek motivasi kerja tetap merupakan faktor penting dalam lingkungan suatu perusahaan maupun organisasi, karena motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, tetapi mungkin ada faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan[15]. Berikut ini ialah beberapa teori yang berkaitan dengan Motivasi Kerja :

- a. Expectancy Theory dari Victor Vroom

Dalam buku "Work and Motivation" menggunakan teori Expectancy untuk mengukur motivasi, dimana kekuatan motivasi bekerja dipengaruhi oleh hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan yang dibutuhkan. [16] Bahwa seberapa besar keyakinannya bahwa perusahaan akan memberi kepuasan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan individu [17]. Berarti fokus teori ini adalah pada upaya tiga hal yaitu : (1) hubungan kinerja, (2) kinerja dan penghargaan, (3) penghargaan.

- b. Four Drive Theory

Four Drive Theory diperkenalkan oleh Paul Lawrence dan Nitin Nohria, seorang professor dari Harvard Business School. Mengemukakan teori dari Lawrence dan Nohria yang mengidentifikasi empat drive yang berlaku bagi semua orang, antara lain : (a) Drive to acquire adalah dorongan untuk mencari, mengambil, mengontrol dan mempertahankan objek dan pengalaman pribadi (b) Drive for bond drive untuk menjalin hubungan sosial dan mengembangkan komitmen saling peduli dan saling menguntungkan (c) Drive to defend dorongan untuk menciptakan respon "fight or flight" dalam menghadapi bahaya pribadi (d) Jika tiga drive proaktif maka secara aktif akan dapat meningkatkan akuisisi, relationships, and knowledge[18].

- c. Self Determination Theory

Teori yang dikemukakan Edward Deci dan Ryan. Teori ini menyangkut tentang regulasi dari perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi tersebut. Individu sering merasakan lack of motivation atau kekurangan motivasi dalam melakukan latihan dikarenakan hambatan-hambatan dalam melakukannya. Maka perlu berhati-hati dalam membuat rencana bayaran insentif untuk karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaan. Menemukan bahwa imbalan ekstrinsik terkadang dapat mengurangi motivasi intrinsik seseorang. [19]

Kompensasi (X2)

Berdasarkan pendapat bahwa definisi kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. [20] Selain itu menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan,

sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan [21]. Kemudian menyatakan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi [22]. Adapun pengertian kompensasi adalah pemberian yang diberikan secara langsung berupa uang [23].

- a. Gaji : pemberian berupa uang yang diberikan kepada setiap karyawan sebagai bentuk imbalan atas kontribusi kinerjanya kepada perusahaan maupun instansi.
- b. Upah : adalah pemberian yang diberikan kepada seorang pekerja yang sudah memiliki perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya.
- c. Insentif : pembayaran uang secara langsung kepada karyawan karena berhasil mencapai tujuan organisasi ataupun instansi.
- d. Tunjangan : pembayaran yang diberikan pada setiap karyawan maupun pegawai berdasarkan dengan beban kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.
- e. Penghargaan Interpersonal (Reward) : penghargaan yang diberikan kepada seorang pegawai yang mampu memberikan kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
- f. Promosi : merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai maupun karyawan supaya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut bisa dilihat pada penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kompensasi yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, dan pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian dan tanggung jawab yang perusahaan inginkan. [24]

Adapun menurut penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat memberikan peningkatan yang besar terhadap kinerja karyawan, maka dengan memberikan besar kecilnya kompensasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. [25]

Berikut ini ialah beberapa macam Teori Kompensasi yaitu :

a. Teori Keadilan

Teori Keadilan adalah usaha karyawan untuk mencari keadilan di dalam pekerjaannya. Karyawan menginginkan adanya keadilan antara kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi dengan hasil yang didapatkan [26]

b. Teori Harapan

Teori harapan menyatakan bahwa jika seorang pekerja menginginkan sesuatu tujuan, maka diperlukan dorongan maupun usaha untuk mewujudkan keinginan tersebut. [27]

c. Teori Kebutuhan

Teori ini menjelaskan bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga pegawai harus bekerja dengan baik agar memperoleh kompensasi yang sesuai.

Disiplin Kerja (Z)

Menurut pendapat dari Hasibuan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang menunjukkan ketaatannya kepada aturan maupun norma sosial yang berlaku [28] Sedangkan menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan instansi dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bisa mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. [29]. Definisi disiplin kerja adalah bahwa seluruh pegawai harus mematuhi segala aturan selama bekerja. [30]

Adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Taat terhadap peraturan waktu : para karyawan diharapkan untuk datang tepat waktu.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan : para karyawan perlu untuk memahami bagaimana aturan tentang cara berpakaian, mengenakan seragam dan pemakaian atribut.
- c. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan : para karyawan maupun pegawai harus mematuhi segala aturan selama bekerja di perusahaan maupun instansi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut bisa dilihat dari penelitian yang dilakukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja harus selalu dilaksanakan dalam setiap bekerja, supaya sebuah perusahaan bisa mewujudkan tujuannya. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka akan memudahkan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. [31]

Selain itu aspek disiplin kerja juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut berdasarkan pada penelitian bahwa pegawai yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang konsisten dan dapat diandalkan. Mereka memenuhi tenggat waktu, mengikuti prosedur, dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, yang meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Daya tarik dan keterikatan pegawai meningkat ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka dilakukan dengan baik dan hasil kerja mereka berdampak positif terhadap tujuan perusahaan. [32]

Sedangkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan aspek utama yang harus diterapkan dalam setiap perusahaan. Akan tetapi bisa juga suatu

perusahaan juga sedang berfokus pada bagaimana meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawai supaya bisa menciptakan inovasi dan kreatifitas, sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan. [33]

Adapun teori yang berhubungan dengan konsep disiplin kerja ialah Teori Disiplin Kerja (Organization Behaviour Theory). Seperti yang dikutip oleh Handokot T. Hani bahwa teori disiplin kerja memfokuskan pada tingkah laku manusia dalam bekerja di suatu organisasi. [34] Adapun menurut pendapat bahwa Organization Behaviour adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku para pegawai dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja. [35]

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan pegawai kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai pegawai. [36] Kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. [37]. Berdasarkan definisi tersebut, bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan maupun pegawai berdasarkan keahlian dan pengalaman yang telah dimiliki. indikator suatu kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa aspek berikut ini :

- a. Jumlah pekerjaan : setiap karyawan diharapkan bisa menyelesaikan seluruh pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan : setiap karyawan diharapkan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang sudah ditentukan.
- c. Ketepatan waktu : setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- d. Kehadiran : setiap karyawan diharapkan agar selalu hadir ke kantor.
- e. Komitmen kerjasama : kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan supaya pekerjaan bisa berjalan lancar.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh aspek motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal tersebut bisa dilihat bahwa variabel motivasi kerja dan reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan akan merasa termotivasi jika perusahaan terutama pimpinan memberikan penghargaan (reward) dalam bekerja, sehingga karyawan bisa semakin bersemangat melakukan tugas dan fungsinya serta bisa meningkatkan kinerja perusahaan. [38].

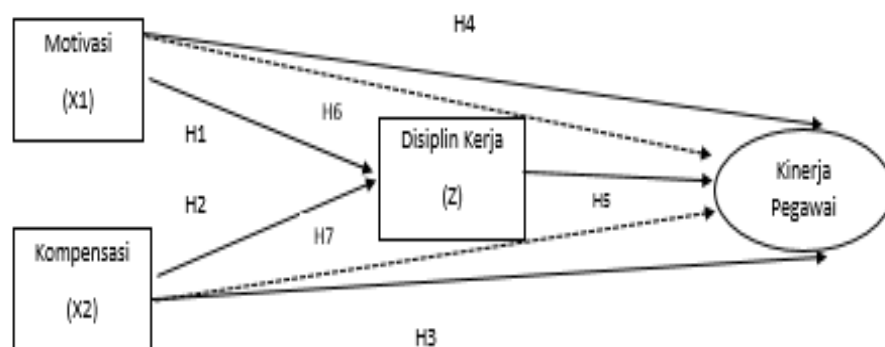
Kemudian temuan terdahulu juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila tingkat disiplin kerja pegawai tinggi, maka pegawai akan bekerja lebih baik lagi sehingga aspek produktivitas akan meningkat dan juga menghasilkan kinerja yang efisien dan efektif. [39].

Adapun beberapa teori yang berhubungan dengan kinerja pegawai ialah sebagai berikut :

- a. Teori Campbell
Teori Kinerja Campbell seperti yang dikutip oleh Budiasa menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi yang dapat diwujudkan dalam bentuk skala dan dapat diukur. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja dan kolaborasi antar pegawai. [40]
- b. Teori Robbins
Bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. [41]
- c. Teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson
Kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh pegawai supaya tujuan organisasi dapat tercapai. [42]
- d. Teori Dale Timpe
Kinerja merupakan suatu kegiatan untuk mengetahui bagaimana menganalisis berbagai kegiatan yang ada di organisasi. [43].

Konseptual Penelitian

Tahap yang penting dalam suatu penelitian adalah menyusun konsep penelitian. Menurut pendapat dari Nursalam bahwa konsep penelitian adalah hasil penjabaran dari suatu fenomena agar dapat diketahui hubungan antar variabelnya. [44] Dengan demikian maka konsep penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukodono sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen serta disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1 Hubungan Antar Variabel Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari suatu masalah penelitian. [45] Hipotesis adalah pernyataan formal yang menyajikan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen”. [46]

Dalam penelitian ini, hipotesis penelitian terdiri atas :

H1 : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan disiplin kerja

H2 : Terdapat pengaruh antara kompensasi dengan disiplin kerja

H3 : Terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai

H4 : Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai

H5 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai

H6 :Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening

H7 :Terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening

II. METODE

Dalam penulisan proposal penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian di Kantor Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo, dengan perkiraan waktu penelitian dimulai sejak bulan januari sampai dengan bulan juni 2025 untuk mendapatkan data yang diperoleh. Jenis penelitian dalam proposal ini ialah penelitian kuantitatif. Adapun variabel penelitian ini terdiri atas 3 variabel yaitu variabel bebas yang terdiri atas Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2); variabel terikat yang terdiri atas kinerja pegawai (Y) dan variabel intervening yang terdiri atas disiplin pegawai (Z). Adapun dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik purposive sampling yaitu penentuan responden dengan kriteria tertentu. Sehingga penulis menggunakan sampel yang mengikutsertakan seluruh unsur pegawai di Kantor Kecamatan Sukodono yang berjumlah 150 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah meliputi kuesioner, observasi terstruktur, wawancara (interview) dan dokumentasi.

Dalam tahapan analisis data, maka 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* dan nilai *P-Values*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1,976 dan *P-Values* < 0,05. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [47] juga menunjukkan bahwa penggunaan *bootstrapping* *T-Statistics* dan *P-Values* merupakan metode yang efektif untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel dalam model struktural. Adapun untuk menganalisa uji hipotesis bisa didapatkan dari hasil Path Coefficients pengaruh langsung. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan beberapa teknik analisis data sebagai berikut:

a. Outer Model

Outer Model dilakukan untuk mengukur keabsahan data atau konsistensi dari model penelitian tersebut. Berikut ini ialah tahapan yang dilakukan pada analisis Outer Model yaitu : [48]

1. Convergent Validity

Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya.

2. Discriminant Validity
Pengukuran validitas diskriminan menggunakan nilai cross loading dan nilai average variance extracted (AVE). Jika nilai AVE lebih besar ($>$) 0.5, maka dikatakan berpengaruh signifikan.
3. Average Variance Extracted (AVE)
Digunakan untuk menguji validitas konvergen dan validitas diskriminan. AVE mengukur proporsi varians yang dijelaskan oleh sebuah variabel laten pada indikatornya.
4. Reliability
Digunakan untuk mengukur bagaimana indikator yang digunakan dalam suatu variabel laten atau konstruk bisa saling berhubungan dan mengukur konsep yang sama. Metode ini lebih unggul karena bisa memberikan estimasi konsistensi internal.
5. Cronbachs Alpha
Cronbachs Alpha merupakan koefisien reliabilitas yang digunakan untuk menguji konsistensi internal dari suatu instrumen penelitian.

b. Inner Model

Analisis inner model juga dikenal sebagai analisis model struktural, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan berbagai variabel dalam penelitian. Berikut ini ialah tahapan yang dilakukan pada analisis inner model yaitu :

1. Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menilai bagaimana model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.
2. Uji Kecocokan Model (Model Fit)
Uji model fit ini digunakan untuk memastikan bahwa suatu model sudah sesuai dengan data pada variabel penelitian.
3. Path Coefficients
Path Coefficients digunakan untuk menunjukkan bagaimana arah hubungan antara dua variabel (variabel dependen dan variabel independen) dalam analisis jalur.
4. Path Analysis (Analisis Jalur)
Path Analysis merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis bagaimana hubungan antar variabel dalam suatu model bisa saling mempengaruhi.

Definisi Operasional

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari berbagai variabel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi ada tiga variabel penelitian, yaitu:

1. Variabel Bebas
Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2).
2. Variabel Terikat
Variabel terikat dalam penelitian ini ialah Kinerja Pegawai (Y).
3. Variabel Penghubung
Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Disiplin Pegawai (Z)

Berikut ini ialah masing-masing penjabaran dari definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini

Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja merupakan keinginan dan dorongan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. [49]

Berikut ini indikator dari motivasi kerja meliputi : [50]

1. Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan : setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sampai selesai.
2. Prestasi yang dicapai : setiap pegawai mampu menunjukkan keahlian dan prestasi kerjanya.
3. Pengembangan diri : setiap pegawai mampu untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan maupun seminar
4. Kemandirian : setiap pegawai mampu mengerjakan tugasnya sesuai aturan dari instansi

Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah pemberian imbalan sesuai hasil kerja yang didedikasikan kepada pegawai.

Adapun indikator guna mengukur variabel kompensasi ialah meliputi : [51]

1. Gaji : pemberian uang kepada pegawai yang diberikan setiap bulan.
2. Insentif : pembayaran uang kepada pegawai berupa uang lembur kerja serta penambahan biaya pelayanan kepada masyarakat.
3. Tunjangan : pembayaran uang kepada pegawai berupa tunjangan kesehatan serta tunjangan hari raya.
4. Penghargaan Interpersonal (Reward) : penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi berupa pemberian sertifikat maupun piagam.
5. Promosi : bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai yang kinerjanya bagus.

Disiplin Kerja (Z)

Disiplin Kerja ialah bahwa seluruh pegawai harus mematuhi segala aturan selama bekerja. [52] Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut ini : [53]

1. Taat terhadap peraturan waktu : setiap pegawai harus datang tepat waktu ke kantor
2. Taat terhadap peraturan perusahaan : setiap pegawai harus mematuhi segala aturan dari pimpinan instansi
3. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan : setiap pegawai harus mematuhi semua aturan lain yang ada di instansi

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab [54] Berikut ini ialah indikator kinerja yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan : setiap pegawai mampu menyelesaikan seluruh tugasnya dengan baik.
2. Kualitas pekerjaan : setiap pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan benar dan lengkap.
3. Ketepatan waktu : setiap pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.
4. Kehadiran : setiap pegawai diharuskan datang ke kantor sesuai jam kerja.
5. Komitmen kerjasama : setiap pegawai diharapkan mampu bekerjasama dengan baik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Uji Analisis Outer Model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara indikator dengan variabel lainnya. Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai model validitas dan model reliabilitas. Melalui proses algoritma, parameter model pengukuran yaitu nilai dari uji validitas konvergen, validitas diskriminan, reliability dan cronbach's alpha dapat diketahui, termasuk nilai R^2 sebagai parameter ketepatan model prediksi. [55] Berikut ini adalah hasil pengujian yang telah dilakukan pada outer model :

Convergent Validity

Indikator refleksi digunakan dalam convergent validity untuk melihat korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya. Indikator individu akan dianggap reliabel apabila memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun pada penelitian pengembangan skala loading factor antara 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. [56] Hasil penelitian untuk convergent validity dalam penelitian ini dapat dianalisis melalui tabel berikut ini :

Uji Outer Model Pertama

Tabel 1. Output Smart PLS untuk Loading Factor

VARIABEL	INDIKATOR	NILAI OUTER LOADING	KETERANGAN
MOTIVASI KERJA (X1)	X1.1	0,78	VALID
	X1.2	0,79	VALID
	X1.3	0,85	VALID
	X1.4	0,85	VALID
	X1.5	0,84	VALID
	X1.6	0,80	VALID
	X1.7	0,76	VALID
	X1.8	0,69	TIDAK VALID
	X1.9	0,85	VALID
	X1.10	0,85	VALID
KOMPENSASI (X2)	X2.1	0,83	VALID
	X2.2	0,84	VALID
	X2.3	0,85	VALID
	X2.4	0,88	VALID
	X2.5	0,83	VALID
	X2.6	0,80	VALID
	X2.7	0,88	VALID
	X2.8	0,85	VALID
	X2.9	0,76	VALID
	X2.10	0,74	VALID
	Z1	0,83	VALID
	Z2	0,80	VALID
	Z3	0,84	VALID
	Z4	0,86	VALID
	Z5	0,86	VALID

DISIPLIN KERJA (Z)	Z6	0,90	VALID
	Z7	0,86	VALID
	Z8	0,91	VALID
	Z9	0,87	VALID
	Z10	0,87	VALID
KINERJA KARYA- WAN (Y)	Y1	0,86	VALID
	Y2	0,94	VALID
	Y3	0,93	VALID
	Y4	0,94	VALID
	Y5	-0,04	TIDAK VALID
	Y6	-0,16	TIDAK VALID
	Y7	0,01	TIDAK VALID
	Y8	-0,09	TIDAK VALID
	Y9	-0,13	TIDAK VALID
	Y10	-0,05	TIDAK VALID

Uji Outer Model Kedua

Tabel 2. Nilai Output Smart PLS Tahap 2

VARIABEL	INDIKATOR	NILAI OUTER LOAD- ING	KETERANGAN
MOTIVASI KERJA (X1)	X1.1	0,790	VALID
	X1.2	0,800	VALID
	X1.3	0,850	VALID
	X1.4	0,860	VALID
	X1.5	0,840	VALID
	X1.6	0,800	VALID
	X1.7	0,760	VALID
	X1.9	0,850	VALID
	X1.10	0,840	VALID
	X2.1	0,830	VALID
KOMPENSASI (X2)	X2.2	0,840	VALID
	X2.3	0,850	VALID
	X2.4	0,880	VALID
	X2.5	0,830	VALID
	X2.6	0,800	VALID
	X2.7	0,880	VALID
	X2.8	0,850	VALID
	X2.9	0,760	VALID

Melalui hasil Uji Outer Model, seluruh indikator pada variabel Motivasi kerja (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian menghasilkan nilai loading factor sebesar lebih dari $> 0,70$. Kemudian nilai pada Uji Outer model yang pertama, pada indikator Y5 – Y10 dianggap kurang valid, karena nilai Outer Loading yang dihasilkan adalah kurang dari $< 0,70$. Sehingga setelah dilakukan Uji Outer Model lagi yang kedua sudah bisa didapatkan data yang telah valid.

Uji Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan merupakan teknik analisis yang berusaha mengukur variabel konstruk dengan variabel lainnya. Adapun cara mengukurnya adalah dengan membandingkan nilai dari AVE suatu konstruk, sehingga nilai dari AVE harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel tersebut, atau bisa juga dengan melihat skor cross loading. Berikut ini adalah hasil dari Uji Discriminant Validity pada penelitian ini sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Nilai Cross Loading

INDIKATOR	MOTIVASI KERJA (X1)	KOMPENSASI (X2)	DISIPLIN KERJA (Z)	KINERJA KAR- YAWAN (Y)
X1.1	0,820	0,780	0,800	0,810
X1.2	0,800	0,710	0,720	0,670
X1.3	0,850	0,700	0,690	0,660
X1.4	0,860	0,670	0,710	0,650
X1.5	0,840	0,700	0,670	0,630
X1.6	0,800	0,660	0,640	0,560
X1.7	0,760	0,540	0,530	0,500
X1.9	0,850	0,800	0,780	0,760
X1.10	0,840	0,780	0,770	0,720
X2.1	0,750	0,830	0,780	0,770
X2.2	0,660	0,840	0,810	0,800
X2.3	0,800	0,850	0,790	0,750
X2.4	0,800	0,880	0,800	0,780
X2.5	0,650	0,830	0,770	0,740
X2.6	0,670	0,800	0,710	0,670
X2.7	0,690	0,880	0,870	0,830
X2.8	0,720	0,850	0,820	0,810
X2.9	0,680	0,760	0,740	0,730
X2.10	0,720	0,740	0,690	0,630
Y1	0,680	0,790	0,820	0,860
Y2	0,800	0,860	0,890	0,950
Y3	0,740	0,840	0,860	0,930
Y4	0,790	0,870	0,890	0,940
Z1	0,730	0,780	0,830	0,740
Z2	0,780	0,760	0,800	0,700
Z3	0,710	0,750	0,840	0,790
Z4	0,740	0,830	0,860	0,820
Z5	0,730	0,810	0,860	0,780
Z6	0,770	0,860	0,900	0,870
Z7	0,790	0,830	0,860	0,790
Z8	0,770	0,870	0,910	0,880
Z9	0,710	0,790	0,870	0,830
Z10	0,690	0,820	0,870	0,880

Berdasarkan Tabel 3 tersebut di atas, dapat dianalisis bahwa ada beberapa indikator pada variabel penelitian yang memiliki nilai cross loading yang lebih besar dari 0,70, sehingga tidak terjadi korelasi antar variabel. Sehingga untuk mengukur discriminant validity bisa juga dengan tahapan menganalisis nilai square root of average variance extracted (AVE). Adapun nilai yang disarankan adalah di atas 0,50 supaya bisa menghasilkan data penelitian yang valid dan akurat.

Reliability

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu variabel atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu Reliability dan Cronbach's Alpha.

Reliability adalah konsep statistika yang digunakan untuk menguji nilai Reliabilitas serta Cronbach's Alpha. Indikator. Suatu variabel bisa menjadi reliabel, apabila nilai reliability mencapai $> 0,7$ akan tetapi pada nilai reliability 0,6 masih dapat diterima pada beberapa penelitian. Berikut ini adalah hasil dari uji reliability sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4 yaitu :

Tabel 4. Construct Reliability and Validity

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Rho_A	Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	KETARANGAN
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

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing variabel memiliki konstruk $> 0,50$ berarti semua konstruk dianggap reliabel. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki Discriminant Validity yang tinggi. Sedangkan untuk nilai reliability masing-masing variabel adalah $> 0,60$. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi standar nilai realibility. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang tinggi dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen. Cronbach's alpha digunakan untuk mengukur nilai pada tingkat reliabilitas suatu variabel. Suatu variabel bisa dianggap sebagai reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha mencapai $> 0,6$. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0 sampai dengan 1, apabila nilai yang dihasilkan adalah lebih besar, maka menunjukkan tingkat reliabilitas yang signifikan. Secara umum, apabila hasil nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 atau 0,7 maka sudah dianggap menunjukkan reliabilitas yang valid dan akurat.

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Rho_A	Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	KETARANGAN
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 5 di atas bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel menunjukkan nilai $> 0,70$. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi standar nilai Cronbach's Alpha, sehingga keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan data pada lembar survey penelitian memiliki reliabilitas yang signifikan.

Analisis Uji Inner Model

Uji Inner Model atau model struktural menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori. Inner Model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Berikut adalah pengujian yang dilakukan pada inner model :

Koefisien Determinasi Uji R² Square

Menurut pendapat dari Hair et al (2019) bahwa nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang sedang dilakukan. Adapun indikator dalam mengukur nilai R² adalah apabila nilai R² sebesar 0,25 maka termasuk kategori rendah, kemudian jika nilai R² sebesar 0,50 maka termasuk kategori sedang serta apabila nilai R² sebesar 0,75 maka termasuk kategori variabel yang kuat dan akurat. [57]

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Uji R² Square

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

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai R Square Adjusted 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% dan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan nilai R Square Adjusted untuk variabel

Y adalah 0,890. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya tingkat kinerja pegawai adalah sebesar 89 %. Hal ini berarti variabel X1, X2 dan Z berpengaruh terhadap Y sebesar 89% dan sisanya 11% dipengaruhi oleh variabel lain.

Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) merupakan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menunjukkan ketepatan suatu model secara keseluruhan yang berfungsi sebagai hasil validasi dalam PLS-SEM. Goodness of Fit adalah sebuah konsep statistika yang diperkenalkan oleh Tenenhaus dengan sebutan God of Index. Index ini dilakukan untuk menilai sebuah model pengukuran dan struktural, selain itu bisa digunakan untuk memprediksi model secara keseluruhan memakai pengukuran sederhana. Untuk menghitung nilai index GoF dapat diperoleh dari akar kuadrat nilai Average Communality Index atau nilai R^2 Square merupakan sebagai berikut, apabila Nilai GoF diperoleh dari nilai antara 0 hingga 1, dengan nilai communality yang disarankan sebesar 0,50. Lalu untuk menafsirkan nilai GoF dapat dilihat dari nilai 0,10 termasuk kategori GoF kecil, nilai GoF 0,36 berarti termasuk nilai kategori Gof besar.

Tabel 7. Hasil Goodness of Fit (GoF)

	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 uji goodness of fit model PLS pada tabel 7. berikut menunjukkan bahwa nilai NFI 0,775 berarti Marginal FIT. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki goodness of fit yang signifikan sehingga dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Path Coefficient

Analisis path coefficient atau koefisien jalur adalah alat statistik yang digunakan dalam analisis jalur untuk mengukur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Path Coefficients merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel, apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif. Path Coefficients memiliki nilai P Values yang berada di rentang -1 sampai dengan 1. Jika nilai berada pada rentang 0 sampai dengan 1 maka dapat dinyatakan positif, sedangkan jika nilai berada pada rentang -1 sampai dengan 0 maka dapat dinyatakan negatif. Sebagai contoh berikut ini merupakan nilai Path Coefficients pada masing-masing variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	KET.
DISIPLIN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,737	0,741	0,107	6,895	0,000	BERPENGARUH SIGNIFIKAN
KOMPENSASI (X2) -> DISIPLIN KERJA (Z)	0,784	0,783	0,051	15,390	0,000	BERPENGARUH SIGNIFIKAN
KOMPENSASI (X2) -> KINERJA KARYAWAN (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 KARYAWAN (Y)	0,118	0,213	0,081	0,220	0,001	BERPENGARUH SIGNIFIKAN

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,00; kemudian variabel kompensasi terhadap variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,00; selanjutnya variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai memiliki nilai 0,00. Dan untuk variabel motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,001 serta variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai memiliki nilai 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai pada rentang 0 sampai dengan 1, jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antar beberapa variabel tersebut adalah positif semua.

INDIRECT EFFECT DAN PATH ANALYSIS

Indirect Effect

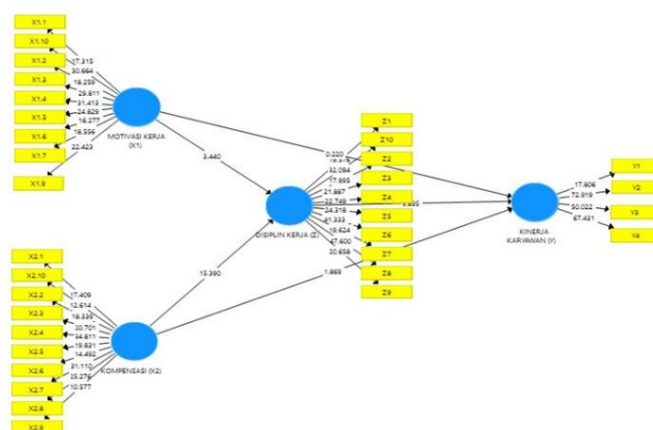
Indirect Effect dalam analisis jalur adalah pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi atau diantarai oleh satu atau lebih variabel intervening. Dengan kata lain, pengaruh tersebut tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui variabel lain dalam model. Kemudian Nilai P-value digunakan untuk menguji signifikansi dari indirect effect. Jika P-Value adalah kurang dari $< 0,05$ (dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$), maka indirect effect tersebut bisa dikatakan signifikan secara statistik. Akan tetapi jika nilai P-Value $> 0,05$, maka indirect effect bisa dikatakan kurang signifikan secara statistik. Sehingga dari hasil Uji Indirect Effect, bisa dilakukan analisis apakah variabel mediator mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen atau justru sebaliknya yaitu variabel mediator belum mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut ini adalah dapat dilihat hasil Uji Indirect Effect seperti pada Tabel 9 :

Tabel 9. Hasil Uji Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	KETERANGAN
KOMPENSASI (X2) -> DISIPLIN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,578	0,580	0,092	6,287	0,000	BERPENGARUH POSITIF & SIGNIFIKAN
MOTIVASI KERJA (X1) -> DISIPLIN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,137	0,137	0,045	3,065	0,002	BERPENGARUH POSITIF & SIGNIFIKAN

Berdasarkan dari tabel 9, bahwa hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sebagai variabel intervening memiliki nilai 0,000 serta hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening memiliki nilai 0,002. Sehingga kedua nya memiliki nilai P Values yaitu $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan di antara beberapa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan.

Path Analysis (analisis jalur)



Gambar 2. Estimasi Koefisien Jalur

Diagram analisis jalur (path diagram) adalah representasi visual dari hubungan kausal antar variabel dalam sebuah model. Diagram ini bisa membantu peneliti untuk memahami bagaimana variabel-variabel tersebut saling mempengaruhi dan menguji hipotesis penelitian. Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Berikut ini ialah analisis dari masing-masing koefisien jalur yang ada pada path analysis dengan melihat hasil dari T Statistics yaitu sebagai berikut :

1. Variabel X1 Motivasi Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,220.
2. Variabel X2 Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap Variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar 1,869.
3. Variabel X1 Motivasi Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 3,440.
4. Variabel X2 Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap Variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 15,390.
5. Variabel Z Disiplin Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar 6,895.

HASIL ANALISIS UJI HIPOTESIS PENELITIAN

Pengujian model hubungan struktural berfungsi guna menjelaskan antara variabel-variabel. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji t-statistik. Dalam penelitian ini menguji hipotesis secara langsung dimana dasar yang

digunakan yaitu nilai yang terdapat pada output path coefficients dan indirect effect. Berikut penjelasannya mengenai pengujian hipotesis:

Tabel 10. Hasil Analisis Uji Hipotesis (Path Coefficients)

	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
KOMPENSASI (X2) -> DISIPLIN KERJA (Z)	0,784	0,783	0,051	15,390	0,000	BERPENGARUH SIGNIFIKAN
KOMPENSASI (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

Pengujian hipotesis dalam suatu penelitian dengan menggunakan metode analisis SmartPLS dapat dilakukan dengan melihat nilai t-statistik yang terdapat pada analisis jalur antar variabel (path analysis) melalui metode bootstrapping dalam pengujian tingkat signifikansinya. Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik dengan batas minimum nilai t-tabel yaitu sebesar 1,96 (dengan ketentuan nilai t-value lebih besar > 1,96 serta nilai $\alpha = 5\%$). [58] Ada dua kemungkinan hasil yang dapat terjadi pada hipotesis penelitian, dimana kedua kemungkinan tersebut adalah:

- Hipotesis penelitian ditolak apabila nilai t-statistik pada model penelitian ini lebih kecil dari 1,96 (t-statistics < 1,96).
- Hipotesis penelitian diterima apabila nilai t-statistik pada model penelitian ini lebih besar dari 1,96 (t-statistics > 1,96).

Apabila hasil penelitian tidak bisa dilihat dari nilai t-statistik, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai p-value yang terdapat pada analisis jalur antar variabel (path analysis) melalui metode bootstrapping dengan ukuran p-values < α . Sehingga, dengan tingkat alfa sebesar 5% ($\alpha = 5\%$), maka hipotesis bisa diterima jika nilai dari p values < 0,05. Kemudian untuk nilai t-tabel untuk jumlah responden sebanyak 150 orang, maka derajat bebas (df) = 149, dan tingkat signifikansi (alpha) yang umum digunakan yaitu 0,05 dan 0,01. Berikut ini adalah analisis hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis SmartPLS 3.0 adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dilihat pada tabel 10. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan bahwa nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0,118 dengan nilai T statistic sebesar 0,220. Nilai T statistic tersebut lebih kecil daripada dari nilai T tabel (1,96). Artinya motivasi kerja kurang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukodono.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja, sebagaimana dilihat pada tabel 10. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan bahwa nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0,186 dengan nilai T statistic sebesar 3,440. Nilai T statistic tersebut lebih besar daripada dari nilai T tabel (1,96). Akan tetapi pada nilai Original Sample nya sangat rendah yaitu hanya sebesar 0,118. Suatu variabel penelitian bisa dikatakan signifikan apabila nilai original sample nya adalah lebih dari 0,5 yang artinya motivasi kerja kurang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukodono.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dilihat pada Tabel 10. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan bahwa nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0,233 dengan nilai T statistic sebesar 1,869. Nilai T statistic tersebut lebih kecil daripada dari nilai T tabel (1,96). Artinya kompensasi kurang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukodono.

d. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja, sebagaimana dilihat pada tabel 10. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan bahwa nilai (O) yang dimana

koefisien jalur sebesar 0,784 dengan nilai *T Statistic* sebesar 15,390. Nilai *T Statistic* tersebut lebih besar daripada nilai *T tabel* (1,96). Artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukodono.

e. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dilihat pada tabel 10. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan bahwa nilai (*O*) yang dimana koefisien jalur sebesar 0,737 dengan nilai *T Statistic* sebesar 6,895. Nilai *T Statistic* tersebut lebih besar daripada nilai *T Tabel* (1,96). Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukodono.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai *variable intervening* pada kantor kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Berikut ini adalah hasil dari analisis masing-masing variabel :

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo

Bahwa dari hasil pengujian yang telah dilakukan kompensasi memiliki pengaruh yang sangat 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, hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa adanya korelasi kompensasi dengan disiplin kerja. [59] sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Ketika pegawai merasa diperlakukan secara adil dengan memberikan gaji, intensif, tunjangan atau promosi yang sesuai maka mereka akan cenderung menunjukkan perilaku positif termasuk kepatuhan terhadap aturan kerja [60]

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo

Bahwa berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa variabel Motivasi kerja juga kurang signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai *original sample* pada *path coefficient* sangat rendah yaitu sebesar 0,186 dan nilai *p value* sebesar 0,001. Suatu variabel penelitian bisa dikatakan signifikan apabila nilai *original sample* nya adalah lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai harus mempunyai semangat yang tinggi untuk bisa berperilaku disiplin ketika bekerja. Adapun motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang dimiliki pegawai, seperti keinginan untuk berkembang, tanggung jawab terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi, dapat mendorong tingkat kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan [61]. Dukungan dari temuan ini diperkuat oleh *Self-Determination Theory* yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi intrinsik cenderung memiliki regulasi diri yang tinggi, termasuk dalam hal ketaatan terhadap aturan organisasi [62].

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo

Bahwa berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang kurang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *original sample* pada *path coefficient* sangat rendah yaitu sebesar 0,233 dan *p-value* sebesar 0,000. Suatu variabel penelitian bisa dikatakan signifikan apabila nilai *original sample* nya adalah lebih dari 0,5. Artinya, suatu organisasi membutuhkan bentuk kompensasi yang adil dan kompetitif, sehingga para pegawai mampu untuk meningkatkan semangat dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja [63]. Temuan ini konsisten bahwa kompensasi yang baik memberikan dorongan kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan mereka [64]. Ini menegaskan bahwa kompensasi bukan hanya bentuk balas jasa, melainkan juga instrumen strategis untuk mengelola kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa variabel Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh yang kurang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai *original sample* pada *path coefficient* sangat rendah yaitu hanya sebesar 0,118 dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Suatu variabel penelitian bisa dikatakan signifikan apabila nilai *original sample* nya adalah lebih dari 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek motivasi harus sering diterapkan atau diimplementasikan ketika para pegawai sedang bekerja, supaya pegawai merasa nyaman dan bersemangat ketika melaksanakan tugas dan fungsi [65]. Temuan ini sesuai dengan *Expectancy Theory* yang menyatakan bahwa pegawai akan termotivasi untuk bekerja jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan dihargai [66]. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu memelihara dan meningkatkan motivasi individu secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *sample original* pada *path coefficient* yaitu sebesar 0,737 dan *p-value* sebesar 0,000. Ini menandakan bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih tepat waktu, sesuai prosedur, dan dengan hasil kerja yang memuaskan [67] Temuan ini konsisten dengan *Organization Behavior Theory* yang menyatakan bahwa perilaku organisasi, termasuk disiplin kerja, sangat

menentukan produktivitas dan efektivitas operasional [68]. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian [69] yang menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi salah satu indikator utama kinerja pegawai di sektor pelayanan publik.

Pengaruh Peran Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo

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 atau lebih kecil dari 0,005. Sehingga pemberian kompensasi yang baik akan mendorong peningkatan disiplin para pegawai, dan kedisiplinan inilah yang kemudian bisa meningkatkan kinerja pegawai supaya bisa lebih bagus lagi untuk ke depannya. [70] Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dengan memberikan kompensasi serta insentif saja, tetapi harus diimbangi juga dengan penerapan nilai-nilai disiplin kerja dan budaya kerja para pegawai.

Pengaruh Peran Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo

Hasil penelitian menunjukkan 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 atau lebih kecil dari 0,005. Ini berarti bahwa motivasi kerja akan berdampak lebih kuat terhadap peningkatan kinerja apabila didukung oleh kedisiplinan dalam pelaksanaannya. [71] Sehingga walaupun motivasi kerja para pegawai sangat tinggi akan tetapi tidak didorong oleh nilai-nilai kedisiplinan, maka belum tentu bisa menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu instansi maupun organisasi untuk mulai menanamkan nilai-nilai kedisiplinan sebagai bagian dari penguatan dan pengembangan diri motivasi kerja.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi yang sangat penting, karena dapat memperkuat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja. Pegawai yang memperoleh kompensasi sesuai harapan serta memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, maka Pemerintah Kantor Kecamatan Sukodono hendaknya perlu untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan motivasi, penyusunan sistem kompensasi yang adil, serta penanaman nilai-nilai disiplin kerja yang bagus sebagai dari budaya organisasi dalam suatu perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan hidayah nya penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Berkat dukungan dan dorongan dari berbagai pihak, yaitu keluarga, pendamping, para dosen maupun pembimbing, pimpinan kerja, rekan kerja, sahabat dan lain-lain akhirnya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada seluruh pihak yang bersedia untuk membantu dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini, serta kepada semua pihak yang penulis tidak dapat menyebutkan secara spesifik yang telah membantu penulis selama proses penelitian ini. Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih memiliki banyak kekurangan, dan penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk membantu memperbaiki karya tulis ilmiah ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan berharap karya ilmiah ini bisa bermanfaat bagi semuanya.

REFERENSI

- [1] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [3] Dessler, Gary. 2017. *Human Resources Management*. Person Education Limited.
- [4] Nurhayati, Ai. (2024). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta : Karya Bakti Makmur Indonesia.

- [5] Mulianto, Sindu., Cahyadi, Eko Ruddy., Widjajakusuma, Muhammad Karebet. (2006). Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah. Jakarta : Gramedia.
- [6] Wulandari, P. Ayu Asri Wulandari dan I W. Bagia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No. 2, Desember 2020
- [7] Cahya, Angga Dwi el at. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*. JBE Vol. 6 , No. 2. , Agustus 2021, pp: 71 – 83
- [8] Izhar, Maulana Gusti., Irawanto., Misransyah., Risal, Samuel., Yani, Anhar. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Banjarmasin : Reformasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 14(1), 56-72.
- [9] Azis, Diky., Achsa, Andhatu., Ikhwan, Khairul. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Bank Purworejo. *Universitas Timor : Jurnal Inspirasi Ekonomi*.
- [10] Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [11] Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [12] Uno, Hamzah B & Nina, Lamatenggo. (2014). *Teori kinerja dan pengukuran*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [13] Sugiyanto., Setiyono, Wisnu Panggah. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Work Load, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *Sidoarjo : Umsida Press Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*.
- [14] Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Surabaya : Agora.
- [15] Tanjung, Rona., Romi, Hutri Agus, Firmansyah, Faqar. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering. *Riau : Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, Universitas Ibnu Sina.
- [16] Vroom, J.P. Keon, T.L. Latack, J.C. (1983). “Expectancy Theory And Occupational Organizational Choice : A Review And Test.” *Organizational Behavior And Human Performance*. Page 32: 66-86.
- [17] Anatan, L. (2009). Book Review : *Work and Motivation* Victor H. Vroom. Yogyakarta : Program Doktorat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada.
- [18] Firdaus, Vera., Oetarjo, Mas. (2022). *Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo : Umsida Press Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- [19] Deci, E.L., Ryan, R.M.(1985). *Intrinsic Motivation And Self Determination In Human Behavior*. New York : Plenum Press.
- [20] Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [21] Zunaidah, Susetyo, D. and Hadjri, M.I. (2020) *Kompensasi*. Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan.
- [22] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [23] Kadarisman, M . (2012). *Manajemen Kompensasi Reward*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [24] Poluakan, Angel Kralita., Roy F. Runtuwene., Sambul, Sofia A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado.
- [25] Febriani, Lia., Setia, Shinta. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. Volume 9 Nomor 1, Tanggal Publish Juni 2023.
- [26] Dessler, Gary, & Tan Chwee Huat. 2009. *Human Resources Management An Asian Perspective*. 2nd Edition. Singapore. Prentice Hall.
- [27] Indahningwati, Asmara., Nugroho, Novianto Eko. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : PT. Scopindo Media Pustaka.
- [28] Hasibuan, Malayu. S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [29] Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [30] Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- [31] Estiana, Ria., Karomah, Nurul Giswi., Saimima, Yoshia Agustin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta : Politeknik LP3I Jakarta.
- [32] Kautsarina, Raisa., Setiyono, Wisnu Panggah. 2024. Analisa Kesejahteraan Pegawai, Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Keterikatan Pegawai Pada BKD Sidoarjo dengan menggunakan Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel Intervening. Sidoarjo : Umisda Press Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- [33] Ulang, Ambo., Awaluddin., Achsanuddin, Annur., Hasriwana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). Makassar : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis.
- [34] Handoko, T. Hani. (2000). Manajemen, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- [35] Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge (2010). Organizational Behavior. Prentice.
- [36] Gani. A. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor PBB, Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 7 Nomor 1, Makassar : Universitas Muslim Indonesia.
- [37] Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- [38] Utami, Alafia Syifa., Winarno, Alex. (2023). Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. Bandung : Jurnal Ilmiah Dan Penelitian Universitas Telkom.
- [39] Insan, Khoirul., Tarjo., Hasdani. (2024). Penaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Bungo). Jambi : Jurnal Manajemen Kreatif.
- [40] Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: Pena Persada.
- [41] Robbins, Stephen P. (2009). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- [42] Mathis L. Robert dan John Jackson. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- [43] Timpe, A. Dale. (2000). Kinerja. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- [44] Nursalam. (2008). Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan Edisi 2. Jakarta : Salemba Medika.
- [45] Kerlinger, F.N., Lee, H.B. (2000). Foundations of Behavioral Research. 4th Edition. Harcourt Inc.
- [46] Creswell, J., W. & Creswell, J.D. (2018). Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. 5th ed., SAGE Publications.
- [47] H. R. Dewinda, and N. Widyarini, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Rumah Sakit," *Psyche* 165 J., vol. 13, no. 2, pp. 217–222, 2020, doi: 10.35134/jpsy165.v13i2.82.
- [48] Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Semarang.
- [49] Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- [50] Uno, Hamzah B & Nina, Lematenggo. (2014). Teori kinerja dan pengukuran. Jakarta : Bumi Aksara.
- [51] Kadarisman, M . (2012). Manajemen Kompensasi Reward. Jakarta : Rajawali Pers.
- [52] Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- [53] Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- [54] Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- [55] Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Squares (PLS): Alternatif Penyelesaian Model Struktural (Structural Equation Modeling) dengan PLS. Yogyakarta: Andi.
- [56] Ghozali. dan Latan. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [57] Hair, J. F., et al. (2019). Multivariate Data Analysis. Pearson Education. Hammersley, M., & Atkinson, P. Ethnography: Principles in Practice. Routledge.
- [58] Hair, J. F. et. al. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). SAGE Publications, Los Angeles.
- [59] A. Pratama, M. A. Putra, and T. Yanti, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Tpa/Mda Di Nagari Pakan Rabaa Utara," *J. Ekon. dan Bisnis Widyaswara Indones.*, vol. 1, no. 1, pp. 1-9, May 2025, Accessed: Jul. 08, 2025. [Online]. Available: <https://journal.widyaswara.ac.id/index.php/jebwi/article/view/16>

- [60] S. M. Kate Hutchings and Adrian Wilkinson, Equity theory in: A Guide to Key Theories for Human Resource Management Research. Accessed: Jul. 08, 2025. [Online]. Available: <https://www.elgaronline.com/edcollchap/book/9781035308767/ch08.xml>.
- [61] D. K. Putri, S. Suhairi, and N. Yanti, “Pengaruh Kontribusi Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik ASN Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan,” J. Manajemen Terapan dan Keuangan, vol. 14, nomor 01, pp. 405–418, Mar. 2025, doi: 10.22437/JMK.V14I01.42574.
- [62] R. M. Ryan and E. L. Deci, “Self-Determination Theory,” *Encycl. Qual. Life Well-Being Res.*, pp. 6229–6235, 2023, doi: 10.1007/978-3-031-17299-1_2630.
- [63] P. Kompensasi et al., “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Grand Waterboom Maros,” J. Econ. Bus. Dev., vol. 3, no. 1, pp. 86–94, Apr. 2025, doi: 10.56326/JEBD.V3I1.2535.
- [64] N. Fitria, M. Kuswinarno, J. Raya Telang, K. Kamal, K. Bangkalan, and J. Timur, “Peran Kompensasi Dan Budaya Kerja Perusahaan Terhadap Produktivitas Karyawan,” J. Media Akad., vol. 2, no. 11, pp. 3031–5220, Nov. 2024, doi: 10.62281/V2I11.937.
- [65] Rachmawati, F. Latief, and M. Mariah, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pt. Pelindo Jasa Maritim,” J. Bisnis dan Kewirausahaan, vol. 13, no. 2, pp. 212–225, Apr. 2024, doi: 10.37476/JBK.V13I2.4604.
- [66] B. Astyandini, S. E. Pramono, R. R. Sri, E. Pudjiastuti, and A. Yulianto, “The Role of Expectancy Theory in Improving Research Performance: The Case of Midwifery Lecturers,” *Proc. Int. Conf. Sci. Educ. Technol.*, vol. 10, pp. 201–206, Sep. 2024, Accessed: Jul. 08, 2025. [Online]. Available: <https://proceeding.unnes.ac.id/ISET/article/view/3868>.
- [67] I. D. Putri, A. Suryani, A. Akbar, and R. Adisetiawan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti,” *Ekon. J. Econ. Bus.*, vol. 8, no. 1, pp. 521–526, Mar. 2024, doi: 10.33087/EKONOMIS.V8I1.1538.
- [68] R. Montelongo, “‘The Experience of Pausing’: Understanding the Essence of Pilgrimage and Meaning Making Journeys to Advocate Organizational Behavioral Change,” *J. Educ. Hum. Resour.*, volume 43, nomor 1, pp. 246–268, Jan. 2025, doi:10.3138/12_Montelongo_4;Subpage:String:Abstract;Journal:Journal:Jehr;Wgroup:String:Publication
- [69] S. Sugito, “Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Madiun,” *Sibatik J. J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. Dan Pendidik.*, vol. 4, no. 6, pp. 631–642, May 2025, doi: 10.54443/SIBATIK.V4I6.2741.
- [70] G. Ayu, P. Paramita, S. Dewi, D. Sujadi, and M. Rimanta, “Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan,” *J. Appl. Manag. Stud.*, vol. 6, no. 2, pp. 264–274, Jun. 2025, doi: 10.51713/JAMSS.2025.6252.
- [71] Y. Susanto et al., “Peran Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Antara Kompensasi,” pp. 399–409, 2024.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.