
PERAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIASI HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN MUSI RAWAS

Nasrudin¹, Yohanes Susanto², Sutanta³

^{1,2,3}program Studi Manajemen Program Magister, Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora,
Universitas Bina Insan Lubuk Linggau
e-mail: Nlubuklinggau@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana kompensasi, motivasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Musi Rawas, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data dengan analisis jalur terhadap para karyawan sebanyak 44 responden yang dijadikan sampel dari populasi 44 pegawai, yang pengujian datanya menggunakan alat bantu software SPSS 26. Hasil dari penelitian yaitu; Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan koefisien pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,306. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja dengan koefisien pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja adalah 0,685. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai dengan koefisien pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,314. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,809. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,492. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung ($0,096 < 0,492$). Sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to test the extent of compensation, motivation in determining employee performance with work discipline as an intervening variable at the Musi Rawas Regency Culture and Tourism Office, using quantitative research methods with data analysis techniques with path analysis of 44 employees who were sampled from a population of 44 employees, whose data testing used SPSS 26 software tools. The results of the study are; Work discipline has a significant influence on performance with the coefficient of direct influence of work discipline on work motivation is 0.306. Compensation has a significant influence on work motivation is 0.685. Motivation has a significant influence on employee work discipline with the coefficient of direct influence of work discipline on employee performance is 0.314. Compensation has a significant influence on employee performance with the coefficient of direct effect of compensation on employee performance is 0.809. Work motivation has a significant influence on employee performance with the coefficient of direct influence of work motivation on employee performance is 0.492. The value of the coefficient of indirect influence < direct influence ($0.096 < 0.492$).

Keywords: Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Salah satu sumberdaya organisasi yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumberdaya manusia yang belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumberdaya organisasi lainnya. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut (Dessler, 2017). Hal ini sangat penting karena Sumber daya manusia yang bisa disebut sebagai Aparatur Sipil Negara adalah pemikir, perencana, sekaligus pelaksana dan dalam paradigma baru adalah sebagai pelayan masyarakat, serta tuntutan publik untuk pemerintahan yang bersih (*clean governance*). Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 37 Tahun 2023 Tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.

Sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok penting dalam mengelola dan memajukan sektor kebudayaan dan pariwisata di suatu daerah yang mencakup pemeliharaan, pengembangan, dan promosi tempat-tempat wisata agar menarik minat wisatawan. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas juga berperan dalam mempromosikan destinasi wisata lokal, merancang kampanye promosi, menghadiri dan mengikuti pameran pariwisata, dan berkolaborasi dengan industri pariwisata untuk meningkatkan kunjungan wisatawan.

Melalui upaya ini, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal dan mempromosikan warisan budaya yang berharga. Upaya tersebut tentunya diformulasikan secara

terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Perumusan sasaran perlu memperhatikan indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi Pemerintah Daerah yaitu Meningkatkan Layanan publik, kesejahteraan masyarakat dan daya saing daerah.

Menurut Hasibuan (2016) kinerja pegawai adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sarana prasarana, iklim kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, Pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada tiga variabel yaitu motivasi kerja, kompensasi Disiplin kerja.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat (Dependent)

Menurut Sugiyono (2017) variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel tersebut ialah Kinerja pegawai (Z).

b. Variabel Bebas (Independent)

Menurut Sugiyono (2017) variabel bebas yang menjadi penyebab munculnya variabel terikat. Pada penelitian ini variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2).

c. Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2017) variabel Intervening merupakan suatu faktor yang secara teoritis menyebabkan fenomena yang di amati namun

tidak dapat diukur dan dimanipulasi. Pada penelitian ini variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (Y).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Echdar (2017) populasi diartikan sebagai kumpulan objek penelitian dari mana data akan disaring atau dikumpulkan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) merupakan perwakilan dari populasi yang hasilnya merupakan perwakilan dari seluruh gejala yang diamati, dimana baik atau tidak sampel tergantung pada ukuran dan keseragaman sampel yang diambil. Dalam penelitian ini dimana menggunakan sampelnya seluruh pegawai, maka semua populasi yang anggotanya sebanyak 44 Orang yang akan diamati. Sehingga karakteristik semua populasi diperoleh datanya.

Sumber Data

Adapun data yang terkait dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang digunakan adalah :

1. Literature Dengan menggunakan teknik studi pustaka
2. Observasi
3. Kuisioner
4. Dokumentasi

Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas menggunakan rumus koefisien Product moment dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} - \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Nilai variabel bebas (kompensasi dan Motivasi kerja)

Y = Nilai variabel terikat (kinerja karyawan)

n = Banyaknya subjek Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- a) Jika nilai r hitung > r tabel, maka item pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid).
- b) Jika nilai r hitung < r tabel, maka item pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid).

b. Reliabilitas

Diukur menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai

berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma^2} \right)$$

(Echdar, 2017)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma t^2$ = Jumlah Varians skor tiap-tiap item

σ^2 = varians total

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data, Uji normalitas menggunakan rumus chi-kuadrat adalah sebagai berikut:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

X^2 = Chi-kuadrat

f_o = Frekuensi yang diperoleh dari (diobservasi dalam) sampel

f_h = Frekuensi yang diharapkan dalam sampel sebagai pencerminan dari frekuensi yang diharapkan dalam populasi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni :

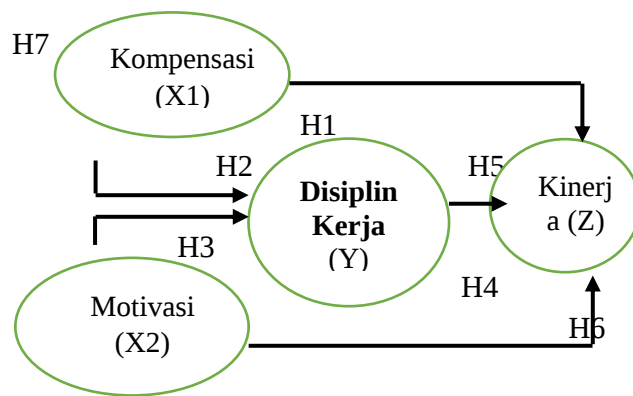
- jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal,
- jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

2. Metode Analisis jalur (Path Analysis)

Hubungan variabel kompensasi, motivasi dan kinerja

pegawai di intervening disiplin kerja digambarkan

dalam analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 1

Gambar diatas melukiskan adanya hubungan antara variabel eksogen yaitu X1 dan X2 dengan variabel endogen yaitu Z dan di mediasi Y. Setiap variabel eksogen maupun endogen digambarkan dalam bentuk Lingkaran sedangkan error e_1 dan e_2 atau variabel lain diluar Y Hubungan variabel X1 dan X2 menggambarkan korelasi hubungan, sedangkan X1 dan X2 terhadap mediasi Y menggambarkan hubungan pengaruh (casual path) dan terhadap X1 dan X2 terhadap Y disebut pengaruh langsung (Direct Effect).

sebagaimana dapat dicari rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y + e_2 \quad (\text{Riduwan, 2017})$$

Dimana :

Y : Variabel Intervening (Disiplin Kerja)

X₁ : Variabel Independen 1 (Kompensasi)

X₂ : Variabel Independen 2 (Motivasi)

β_1 : Koefesien Variabel 1 β_2 : Koefesien Variabel 2

β_3 : Koefesien Variabel 3 β_4 : Koefesien Variabel 4

β_5 : Koefesien Variabel 5

e_1 : Epsilon 1

e_2 : Epsilon 2

Y : Variabel Mediasi (Disiplin Kerja)

Untuk mencari besaran e_1 dan e_2 digunakan rumus:

$$e_1 = \sqrt{1 - R \text{ Square}} \text{ sedangkan}$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R \text{ Square}} \quad (\text{Ghozali, 2018})$$

Langkah-langkah analisis jalur (Path Analysis) :

Regresi tahap 1

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (situmorang, 2018)

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana

Z = Kinerja

α = Konstanta

X₁ = Kompensasi

β_1 = Koefesien Regresi untuk variabel X₁

X₂ = Motivasi Kerja

β_2 = Koefesien Regresi untuk variabel X₂

e = error

Regresi tahap II

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin

Kerja Pegawai. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (situmorang, 2018)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana

Y = Disiplin Kerja pegawai

α = Konstanta

X1 = Kompensasi

β_1 = Koefisien Regresi untuk variabel X1

X2 = Motivasi Kerja

β_2 = Koefisien Regresi untuk variabel X2

e = error

Teknik Analisis Data

1. Uji T

Untuk menentukan nilai t hitung tingkat signifikansi digunakan sebesar 5% dan $df = n - 2$. Untuk menentukan H0 ditolak atau diterima perlu dibandingkan t hitung dan t tabel. Jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jika t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Data yang digunakan untuk menguji konseptual dengan menggunakan Uji - t.

$$T = \frac{r\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dengan :

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah Data

T = T hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

Uji validitas

Karena nilai r hitung seluruh item. > r tabel , dengan Sig. (2-tailed) seluruh item < 0,05, maka analisis korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan seluruh item dengan seluruh skor total Variabel Motivasi, variabel Kompensasi, dan variabel Kinerja, dengan demikian dapat diartikan bahwa seluruh item kuisioner tersebut adalah Valid. Terkecuali item nomor 16. Pada variabel Disiplin Kerja . Dimana r hitung 0,215 < r tabel 0,2973, dengan Sig.(2-tailed) 0,310 > 0,05, maka disimpulkan tidak terdapat

korelasi atau hubungan item dengan skor_total , dengan demikian diartikan bahwa item tersebut adalah Tidak Valid.

Uji Reabilitas instrumen

Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1 dengan Interpretasi Nilai Alpha:

Tabel 1. Nilai Combrach Alpha

Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Batas nilai atas	Status
0,969	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26.

Uji Normalitas Data

dasar pengambilan keputusan Uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu:

1. Jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi Normal
2. Jika nilai signifikansi (sig) lebih Kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Variabel Disiplin Kerja, Variabel motivasi dan Variabel Kinerja

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	level signifikansi α	Status
Motivasi	0,20	0,05	Normal
Kompensasi	0,07	0,05	Normal
Disiplin DKerja	0,20	0,05	Normal
Kinerja	0,25	0,05	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dengan demikian berdasatkan data tabel diatas maka diperoleh hasil yaitu diketahui nilai *Asymp Sig (2-tailed)* variabel Kompensasi 0,07 > 0,05, Variabel Motivasi 0,20 > 0,05, Variabel Disiplin Kerja 0,20 > 0,05 dan Variabel Kinerja 0,25 > 0,05. Maka dapat disimpulkan seluruh Variabel tersebut berdistribusi Normal.

Metode Analisis Jalur (*Analisis Path*)**a. Regresi Tahap I****Tabel 4. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.983	.982	1.209

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Tabel 5. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.636	2.881		5.079	.000
	Kompensasi	1.464	.162	.685	9.062	.000
	Motivasi	.384	.092	.314	4.158	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,000$ dan $X_2 = 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, yakni variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y . Besarnya

nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar .0,983, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 98,3% sementara sisanya 1,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam

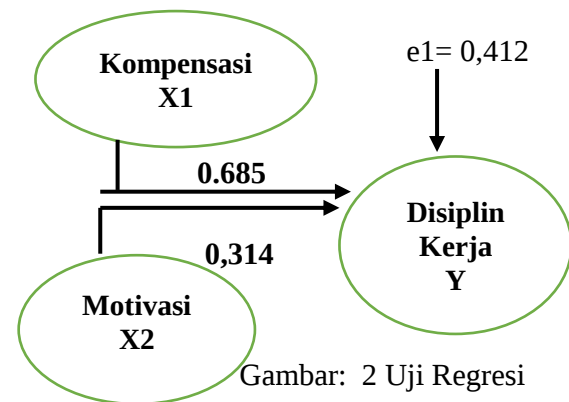
penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat

Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kompensasi		Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja
N	44	44	43	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.29	107.7	105.0
		55	727	930
	Std. Deviation	4.185	7.329	8.793
Most Extreme Differences	Absolute	.158	.101	.107
	Positive	.143	.088	.107
	Negative	-.158	-.101	-.098
Test Statistic		.158	.101	.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.07 ^c	.200 ^{c,d}	.25 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1-0,983)} = 0,412$.



Gambar: 2 Uji Regresi

b. Regresi Tahap II

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.973	.971	1.073

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Tabel 6. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.854	3.263		2.407	.021
	Kompensasi	1.213	.248	.809	4.882	.000
	Motivasi	.421	.098	.492	4.314	.000
	Disiplin_Kerja	.215	.139	.306	1.550	.029

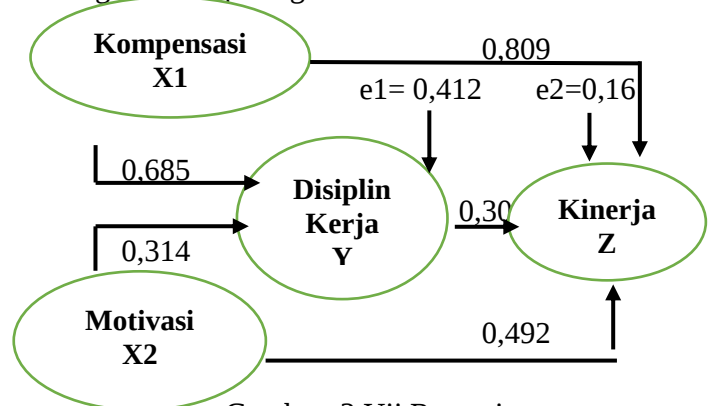
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan output Regresi Model II pada bagian tabel *Coefficients*, diketahui nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X1 = 0,000$, $X2 = 0,000$ dan $Y = 0,029$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel $X1$, $X2$ dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z . Besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel Model Summary

adalah sebesar 0,973 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi $X1$, $X2$ dan Y terhadap Z adalah sebesar 97,3% sementara sisanya 2,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e2 = \sqrt{(1-0,973)} = 0,16$.

maka dapat digambarkan hubungan masing-masing variabel pada gambar di bawah ini :



Gambar: 3 Uji Regresi

4. Uji t

Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai thitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai tabel.

a) Jika signifikan (sig) > 0,05 maka H_0 ditolak dan

H_a diterima.

b) Jika signifikan (Sig) < 0,05 maka H_a diterima dan

H_0 ditolak.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.071	3.812		1.593
	Kompensasi	1.090	.283	.735	3.846
	Motivasi	.395	.102	.468	3.861
	disiplin kerja	.141	.161	.208	1.880
a. Dependent Variable: kinerja					

Berikut penjelasan Hipotesis variabel Kompensasi berdasarkan tabel *Coefficients* :

1. Berdasarkan pada tabel *coeficients* diatas, terlihat angka signifikansi sebesar 0,000 yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja. Dengan angka tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dapat dibuktikan, karena tingkat signifikansi jauh berada dibawah 0,05, yang menandakan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja, hal tersebut berarti menyatakan bahwa **Ha** diterima dan **Ho** ditolak.
2. Berikut penjelasan Hipotesis variabel Motivasi berdasarkan tabel *Coefficients* :

Berdasarkan pada tabel *coeficients* diatas, terlihat angka signifikansi sebesar 0,000 yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja.

3. Berikut penjelasan Hipotesis variabel Disiplin Kerja berdasarkan tabel *Coefficients* :

Berdasarkan pada tabel *coeficients* diatas, terlihat angka signifikansi sebesar 0,000 yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Hipotesis 1

Dari analisis di atas diperoleh hubungan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) adalah bawah nilai signifikansi Motivasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$. hal tersebut berarti menyatakan bahwa **Ha** diterima dan **Ho** ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan hubungan antara Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Z), sehingga pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis 2

Dari analisis di atas diperoleh hubungan antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. hal tersebut berarti menyatakan bahwa **Ha** diterima dan **Ho** ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3

Dari analisis di atas diperoleh hubungan antara Disiplin Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$, hal tersebut berarti menyatakan bahwa **Ha** diterima dan **Ho** ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kenerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis 4

Pada variabel Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal tersebut berarti menyatakan bahwa **Ha** diterima dan **Ho** ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hipotesis yang menjelaskan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja secara statistik diterima

Hipotesis 5

Dari analisis di atas diperoleh hubungan antara Kompensasi (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal tersebut berarti menyatakan bahwa **Ha** diterima dan **Ho** ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja secara statistik diterima.

menunjukkan bahwa pada hubungan mediasi Disiplin Kerja (y) antara Motivasi (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Z) mempunyai nilai signifikansi Variabel Motivasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai signifikansi Variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar $0,029 < 0,05$ maka, dari kedua nilai signifikansi variabel tersebut hal ini berarti menyatakan bahwa **Ha** diterima dan **Ho** ditolak..

Hipotesis 7

Hubungan hubungan mediasi Disiplin Kerja (Y) antara Kompensasi (X1), terhadap Kinerja Pegawai (Z) diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu nilai signifikansi variabel Kompensasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikansi Disiplin kerja (Y) sebesar sebesar $0,029 < 0,05$. maka, dari kedua nilai signifikansi variabel tersebut dapat dinyatakan bahwa **Ha** diterima dan **Ho** ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai peran untuk memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hipotesis yang menjelaskan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan melalui disiplin kerja secara statistik diterima

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian, simpulan yang dapat diambil penulis adalah sebagai berikut: Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin kinerja menunjukkan pengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi secara statistik diterima. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja menunjukkan pengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi secara statistik diterima. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi secara statistik diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai menunjukkan pengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi secara statistik diterima. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan pengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi statistik diterima. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung, Kompensasi melalui Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung Motivasi melalui Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

V. SARAN

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini yaitu:

1. Dinas kebudayaan dan Pariwisata diharapkan bisa meningkatkan motivasi kerja dengan cara meningkatkan kreatifitas pegawai, serta memberikan penghargaan dan rasa hormat kepada setiap pegawai, dengan memberikan kesempatan ikut serta dalam membuat kebijakan demi kemajuan Organisasi.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata diharapkan dapat memaksimalkan kompensasi serta memotivasi pegawai dan meningkatkan disiplin kerja dengan sistem pengawasan terpadu dalam mempertahankan konsistensi kinerja pegawai sesuai Standar Operasional Prosedur organisasi.
3. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi bagi perangkat daerah dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan untuk peneliti selanjutnya agar meneliti variabel-variabel lain yang berpotensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan serta menjadikan variabel motivasi dan variabel lain sebagai variabel mediasi atau intervening.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Setiono Beni, S. E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017) Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama, Bandung
- Ghozali Imam.(2018). Teori Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS24, cetak ulang. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi. CV Masagung. Yogyakarta
- Hehamahua Abdullah, (2019).Integritas Menyemai Kejujuran, Menuai Kesuksesan dan Kebahagiaan, Edunwes.id, Serpong.
- Henry Simamora (2018).Manajemen Sumber Daya Manusia .STIE YKPN. Yogyakarta
<https://biz.kompas.com/read/2022/11/28/141741628/tingkatkan-kompetensi-sdmindonesia-gnik-gelar-kolaborasi-menuju-indonesia,2020/09/09, diakses tanggal 10 Desember 2022>
- Ilham, I yoman Nugraha, Amir Tengku Rafly.(2020), Pengaru Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Variabel Motivasi pada Kantor DPMPSTP Kota Bima, JMM UNRAM, Lombok.
- M.Yogi Riatama Isjoni (2016), Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Satpol PP di Kota Pekanbaru. UNRI. Pekanbaru Riau
- Olman Adi. (2020) Pengaruh gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Empat Lawang, Universitas Bina Insan. Lubuklinggau.
- Rahmi Andini, Angga Pratama, Denok Rifudin dan Mujahidin. (2021), The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening. IAIN Palopo, Palopo.
- Supomo dan Eti Nurhayati. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama Widya. Bandung
- Sinambela, L.P.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta

- Silalahi Ulber. (2017) Asas-Asas Manajemen. PT. Refika Aditama, Bandung
- Simamora, (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta
- Situmorang Helmi Syafrizal. (2018). Analisa Data Untuk Riset manajemen dan Bisnis Edisi keempat. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sondang P. Siagian.(2018)Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi aksara. Jakarta.
- Sukriyani. (2017). The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer. Universitas Terbuka. jakarta
- Sutrisno Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta
- Supomo dan Nurhayanti,(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Sugiyono .(2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sumardjo Mahendro dan Priansa, Donni Juni (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung
- Susanto dan Masram. (2020) Manajemen Sumberdaya Manusia Yang Profesional. Noerfikri Offset, Palembang.
- Susanto Yohanes. (2017) Mengenal Manajemen Strategik. Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Mura-Lubuklinggau. Lubuklinggau
- Trisnawati Sule Erni dan Priansa. (2018).Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, PT Refika Aditama. Bandung
- Uluputty Irfan. (2018). Jurnal Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Dikabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat, Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Sumedang.
- Wibowo .(2016). Manajemen Kinerja (Cetakan Kelima). Rajawali Pers, Jakarta
- Yusniar lubis, Bambang Hermanto dan Emron Edison (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Alfa Beta. Bandung.