

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKANDA  
DJAYA PEKANBARU**

**Novita Sesariani<sup>1)</sup>, Marhadi<sup>2)</sup>, Rika Promalesy<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau

1) Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau

Email : novitasesa10@gmail.com

*Analysis Of Effect Of Compensation And Work Motivation Toward Employee Discipline  
and Employee Performance In PT. Sukanda Djaya Pekanbaru*

**ABSTRACT**

*This research was conducted at PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. This study aims to determine how the effect of compensation and work motivation on discipline and employee performance at PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. This research is population research. The number of samples in this study were 90 respondents. The analytical method used in this study is the path analysis method (path) using SPSS version 26. The results of this study indicate that compensation has a direct positive effect on the performance of employees of PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. This can be seen from the path value of 0.213 which is positive. The work discipline in this research model does not mediate the relationship between compensation and the performance of employees of PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. This is due to the value of the direct effect is greater than the indirect effect ( $0.213 > 0.0836$ ). Work motivation has a direct positive effect on the performance of employees of PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. This is seen from the path value of 0.289 which is positive. Work discipline in this research model does not mediate the relationship between work motivation and the performance of employees of PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. This is due to the value of the direct effect is greater than the indirect effect ( $0.289 > 0.0974$ ). Work discipline has a direct positive effect on the performance of the employees of PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. This can be seen from the path value of 0.220 which is positive..*

*Keywords: Compensation, Work Motivation, Work Discipline and Performance*

**PENDAHULUAN**

Pada zaman modern sekarang ini, sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang akan mengelola agar perusahaan tetap memiliki pencapaian yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu perusahaan harus memahami bahwa sumber daya manusia

merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keberhasilan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan pada kegiatan pemberdayaan manusia. Aktivitas perusahaan akan berjalan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat

dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Kinerja anggota merupakan faktor yang penting dalam kelangsungan suatu perusahaan, hal ini dikarenakan baik atau tidaknya kinerja seorang anggota perusahaan berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan selanjutnya.

PT. Sukanda Djaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk dari PT. Diamond Cold Storage, seperti es krim, fresh milk, daging, sosis, bakso, kentang, saus tiram dan lain-lain. Perusahaan yang dikelola oleh Norman Chain sejak tahun 1985 ini, beralamat di Jalan Siak II/Sri Indra Simp. Bingung Rumbai Bukit PALAS. Agen-agen konsumen dari PT. Sukanda Djaya tidak hanya berada di Pekanbaru, tetapi juga diluar daerah Pekanbaru seperti, Duri, Dumai dan sebagainya. Hal ini menyebabkan perencanaan distribusi yang baik sangat diperlukan untuk mengefisiensikan biaya dan waktu di setiap proses distribusinya. Hasil pengamatan yang telah penulis lakukan mengenai permasalahan kinerja karyawan yaitu :

- 1) Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam pekerjaannya sehingga produk yang dihasilkan kurang dapat berkembang.
- 2) Kurangnya perilaku karyawan dalam hal mengembangkan rekan kerja dan kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja masih ada yang tidak maksimal. Karyawan cenderung lebih menyukai bekerja secara individual
- 3) Karyawan masih kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga produk yang dihasilkan tidak tepat waktu.
- 4) Karyawan masih belum bisa memperbaiki kesalahan dalam bekerja sehingga terjadi kesalahan yang sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain dari kinerja kelangsungan perusahaan juga berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu sudah

seharusnya karyawan harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dengan senang. Dalam perusahaan kedisiplinan karyawan dapat menentukan kualitas instansi atau perusahaan..

Adapun kehadiran atau absensi Karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru Periode 2019 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1 Laporan Ketidakhadiran Karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru**

Bulan	Jumlah Karyawan	Tdak hadir/alpha %
Januari	90	13
Februari	90	14
Maret	90	16
April	90	17
Mai	90	18
Juni	90	20
Juli	90	26
Agustus	90	24
September	90	12
Oktober	90	11
November	90	14
Desember	90	11

Sumber : PT. Sukanda Djaya Cabang Pekanbaru

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, terutama pada bulan juli dan agustus yang menunjukan nilai persentase ketidakhadiran paling tinggi diantara bulan-bulan yang lainnya yaitu mencapai 24% dan 22%. Hal ini dapat menunjukan bahwa masih rendahnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan di PT. Sukanda Djaya.

**Tabel 2 Laporan Keterlambatan Karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan %
Januari	90	19
Februari	90	13
Maret	90	17
April	90	11
Mai	90	18
Juni	90	20
Juli	90	28
Agustus	90	16
September	90	12
Oktober	90	13
November	90	15
Desember	90	11

Sumber : PT. Sukanda Djaya Cabang Pekanbaru

Dapat dilihat dari tabel 3 bahwa masih tingginya tingkat keterlambatan yang dimiliki karyawan pada setiap bulannya, terutama pada bulan juli yang mencapai 28% karyawan terlambat dalam masuk kerja, hal tersebut tentunya dapat memicu munculnya konflik. Berikut ini adalah hasil pengamatan yang telah penulis lakukan mengenai permasalahan disiplin yaitu:

- 1) Masih ada karyawan yang tidak hadir pada saat hari kerja yang ditentukan oleh perusahaan
- 2) Masih ada karyawan yang terlambat diatas jam yang telah ditentukan perusahaan
- 3) Masih ada karyawan mengobrol yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan kantor.
- 4) Karyawan yang tidak memakai helm safety akan diberikan SP 1.

Dengan demikian terciptanya disiplin kerja sekaligus membentuk kinerja yang baik dalam perusahaan tidak lepas dari adanya kompensasi dan motivasi kerja dalam perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan strategi organisasi. Jika dikelola secara tepat, kompensasi atau balas jasa, dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan pekerja-pekerja unggul dan produktif.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Sukanda Djaya Pekanbaru yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa serta fasilitas yaitu berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan

mereka saat ini, hal ini disebabkan karyawan khususnya pencari berita masih mendapatkan gaji di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP).

**Tabel 3 Daftar Gaji Karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru**

No	Jenis Pekerjaan	Gaji	Transfortasi
1	Managerial Branch	12.000.000	2.000.000
2	Manager Inventory	8.000.000	1.500.000
3	Analyst	8.000.000	1.500.000
4	Sales manager	8.100.000	1.500.000
5	Supervisor Purcashing	6.000.000	1.000.000
6	Admin Customer	2.000.000	500.000
7	Service Staff Sale	2.500.000	500.000
8	Coordinator	2.500.000	500.000
9	Purcashing Staff	2.500.000	500.000

**Sumber :** PT. Sukanda Djaya Pekanbaru

Berdasarkan tabel tersebut, permasalahan yang tampak adalah gaji *Purcashing Admin, Sale Coordinator, Customer Service Staff dan Purcashing Staff* berkisar antara 2 jutaan dan masih dibawah UMR pekanbaru sebesar 2.997.971,69, dimana kerja masing msaing mereka yang sangat padat untuk sebuah jabatan tersebut. Berikut ini adalah hasil pengamatan yang telah penulis lakukan mengenai permasalahan kompensasi yaitu

- 1) Masih adanya karyawan masih merasa belum sesuai dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.
- 2) Masih adanya karyawan yang merasa belum puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan yang melebihi waktu normal jam kerja atau lembur.
- 3) Masih ada karyawan belum mendapatkan fasilitas yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi disiplin adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan pengamatan yang telah penulis lakukan mengenai permasalahan motivasi yaitu

- 1) Karyawan masih kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
- 2) Karyawan kurang memiliki antusias untuk bekerjasama dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Banyaknya karyawan yang sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapainya sehingga karyawan kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang "**Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Sukanda Djaya Pekanbaru**".

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya Pekanbaru? 2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya Pekanbaru? 3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru? 4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya Pekanbaru? 5) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya Pekanbaru? 6) Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* PT. Sukanda Djaya Pekanbaru? 7) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* PT. Sukanda Djaya Pekanbaru?

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya Pekanbaru? 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.

Sukanda Djaya Pekanbaru? 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru? 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya Pekanbaru? 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya Pekanbaru? 6) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* PT. Sukanda Djaya Pekanbaru? 7) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* PT. Sukanda Djaya Pekanbaru?

## TELAAH PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan (Rahadi 2010:04).

Karena, kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah instansi. Oleh karenanya, kinerja juga membutuhkan manajemen, agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari para pekerja atau karyawan dapat mencapai hasil yang ditujukan oleh perusahaan (Sundari 2019:02).

Menurut Mangkunegara (2009:75), indikator kinerja kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas, kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat diukur melalui kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

- 3) Pelaksanaan Tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan
- 5)

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2012:87), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyelesaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan..

Menurut Sariah (2017:65), disiplin kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang yang mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94), tentang indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap aturan waktu dilihat dari jam kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat kerja, yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap peraturan perusahaan berbicara mengenai peraturan dasar mengenai cara berpakaian, serta bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan berkaitan dengan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan di dalam perusahaan.

### **Kompensasi**

Menurut Masram dan Muah,(2015:129), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Insentif
- 4) Asuransi
- 5) Tunjangan

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2010:95), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2013:93), motif merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

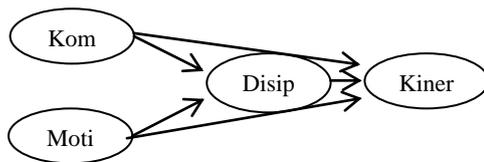
Menurut Ishak dan Hendri dalam Groda (2018), indikator orang yang memiliki motivasi tinggi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Berkerja sesuai standar  
Yang berarti pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar serta dalam skala waktu yang sudah ditentukan pula.

- 2) Senang berkerja  
Senang melakukan pekerjaannya dikarenakan ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang semakin senang mengerjakannya.
- 3) Merasa berharga  
Artinya orang yang merasa berharga atau dihargai di dalam suatu perusahaan karena pekerjaannya.
- 4) Bekerja keras  
Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.
- 5) Semangat juang yang tinggi  
Memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### Kerangka Penelitian

**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**



### Hipotesis

Berdasarkan model kerangka pemikiran yang dibuat, maka hipotesis yang ditujukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga kompensasi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru
- H2: Diduga kompensasi pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru
- H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru.
- H4: Diduga motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru
- H5: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru
- H6: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel

*intervening* PT. Sukanda Djaya Pekanbaru.

- H7: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* PT. Sukanda Djaya Pekanbaru.

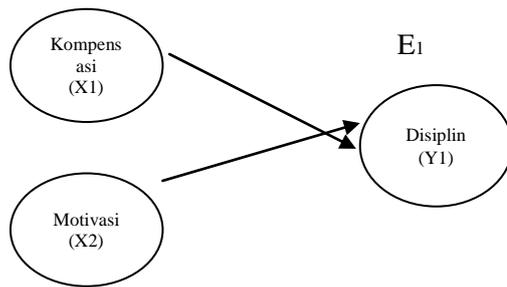
### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada di PT. Sukanda Djaya Pekanbaru Provinsi Riau. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Februari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sukanda Djaya Pekanbaru yang berjumlah 90 orang dan sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 90 orang.

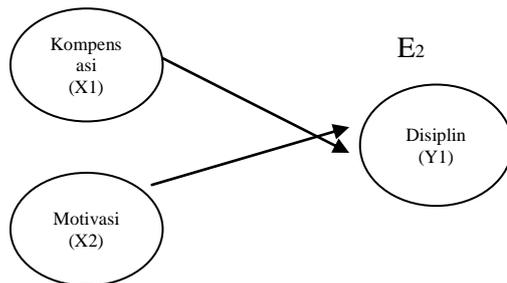
Jenis Data penelitian terdiri dari dua macam, yaitu: data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama dan diperoleh dari responden penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain berupa bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal atau buku-buku literature, laporan-laporan yang ada di instansi yang terkait dengan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: angket (kuesioner) yaitu cara pengumpulan data secara tertulis berupa sejumlah pertanyaan tertutup maupun terbuka yang diisi oleh reponden. Wawancara (interview) yaitu metode yang dipergunakan dengan melakukan tanya jawab verbal secara langsung dengan responden untuk mendapatkan penguatan atas tanggapan dalam kuesioner. Studi Pustaka yaitu dengan menggunakan buku dan mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis path (Analisis Jalur). Analisis path digunakan apabila secara teori peneliti yakin menganalisis memiliki pola hubungan sebab akibat (causal effect) Beberapa

**Gambar 2 Mode jalur I**



**Gambar 3 Mode jalur II**



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hasil penelitian berupa data yang disajikan berupa data deskriptif kuantitatif dan uji hipotesis dengan analisis path (analisis jalur) dengan bantuan *SPSS Statistik Ver. 26* yang dilakukan terhadap subjek sebanyak 90 orang karyawan yang bekerja di PT. Sukanda Djaya Pekanbaru.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerjadan kinerja dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor keseluruhan pertanyaan yang digunakan. Jika  $r$  hitung lebih > dari  $r$  tabel, maka instrumen dikatakan valid.  $R$  tabel product moment untuk  $df : (N - 4) = 90 - 4 = 86$  untuk alpha 5% adalah 0.2120.

Hasil dari analisis menggunakan program SPSS dan nilai  $r$  tabel disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4 Hasil Analisis Validitas Kuesioner**

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai $R_{tabel}$	Kesimpulan
Kompensasi (X)	K1	0.665	0.1993	Valid
	K2	0.596	0.1993	Valid
	K3	0.757	0.1993	Valid
	K4	0.698	0.1993	Valid
	K5	0.547	0.1993	Valid
Motivasi (X2)	K1	0.625	0.1993	Valid
	K2	0.654	0.1993	Valid
	K3	0.556	0.1993	Valid
	K4	0.639	0.1993	Valid
	K5	0.713	0.1993	Valid
Disiplin (Y)	K1	0.604	0.212	Valid
	K2	0.717	0.1993	Valid
	K3	0.761	0.1993	Valid
	K4	0.726	0.1993	Valid
	K5	0.433	0.1993	Valid
Kinerja (Y2)	K1	0.622	0.1993	Valid
	K2	0.766	0.1993	Valid
	K3	0.712	0.1993	Valid
	K4	0.688	0.1993	Valid
	K5	0.535	0.1993	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0.1993. Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak dianalisis.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach's*. Instrumen tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alfa lebih dari 0.60, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel**

Variabel	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Kesimpulan
Kompensasi (X)	0.657	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.637	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.657	0.60	Reliabel
Kinerja (Y2)	0.687	0.60	Reliabel

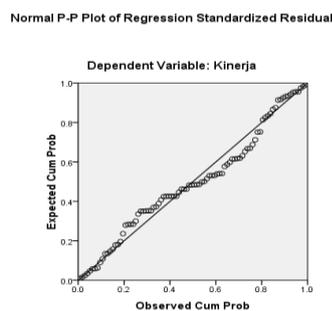
Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0.60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas dari variabel Kompensasi (X), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y) dan Kinerja (Y2) lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap masing-masing variabel dinyatakan reliabel, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, nilai residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang memberikan nilai residual yang memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan Grafik Plot.

**Gambar 4 Grafik P Plot**



**Sumber:** Data Olahan SPSS

Pada Gambar 4 dapat disimpulkan bahwa data variabel independen (x) dan data variabel dependen (y) berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali karena pada grafik normal plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar atau mengikuti garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

### Uji Hipotesis

- a. Analisis Regresi Model 1  
Analisis regresi model 1 (satu)

digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*intervening*). Pada analisis regresi model 1 (satu) persamaan strukturalnya adalah:

$$\text{Disiplin kerja} = b_1 \text{ kompensasi} + b_2 \text{ motivasi} + e_1$$

- 1) Uji Signifikansi parameter individual (uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap disiplin ( $Y_1$ ) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap disiplin. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 6 Uji signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.849	.399		2.127	.036
Kompensasi	.380	.095	.372	4.010	.000
Motivasi Kerja	.443	.104	.395	4.255	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

**Sumber:** Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:  $Y_1 = 0,849 + 0,380 X_1 + 0,443 X_2 + e_1$

Keterangan:

$Y_1$  = disiplin

$X_1$  = kompensasi

$X_2$  = motivasi

$e_1$  = Error

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil pengujian individual kompensasi menunjukkan nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,380 dan juga signifikan pada  $< 0,05$  yang berarti kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin.

Hasil pengujian individual motivasi menunjukkan *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,443 dan juga signifikan pada  $< 0,05$  yang berarti motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin.

2) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) model 1

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) model 1 (satu) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel disiplin ( $Y_1$ ). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.444	.432	.30161

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

**Sumber:** Data Olahan SPSS

Hasil analisis SPSS model summary menunjukkan bahwa besarnya *R Square* adalah 0,444 atau 44.4%. Variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi sebesar 44.4% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

b. Analisis Regresi Model 2

Analisis regresi model 2 (dua) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*intervening*). Pada analisis regresi model 1 (satu) persamaan strukturalnya adalah:

$$\text{Kinerja} = b_1 \text{ kompensasi} + b_2 \text{ motivasi} + b_3 \text{ disiplin} + e_1$$

1) Uji Signifikansi parameter individual (ujit)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin ( $Y_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel kompensasi, motivasi dan disiplin secara parsial terhadap kinerja. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 8 Uji signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.170	.406		2.883	.005
Kompensasi	.213	.102	.223	2.081	.040
Motivasi Kerja	.289	.113	.276	2.548	.013
Disiplin Kerja	.220	.106	.235	2.067	.042

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber:** Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:  $Y_1 = 1.170 + 0,213 X_1 + 0,289 X_2 + 0,220 X_3 + e_1$

Keterangan:

$Y_1$  = kinerja

$X_1$  = kompensasi

$X_2$  = motivasi

$X_3$  = disiplin

$e_1$  = Error

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil pengujian individual kompensasi menunjukkan nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,213 dan juga signifikan pada  $< 0,05$  yang berarti kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian individual motivasi menunjukkan *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,289 dan juga signifikan pada  $< 0,05$  yang berarti motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian individual disiplin menunjukkan *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,220 dan juga signifikan pada  $< 0,05$  yang berarti disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

2) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) model 2

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) model 1 (satu) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan disiplin ( $X_3$ ) secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel kinerja ( $Y_2$ ) Hasil analisis koefisien determinasi dapat

dilihat sebagai berikut:

**Tabel 9 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 <sup>a</sup>	0.381	0.359	0.29911

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

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber:** Data Olahan SPSS

Hasil analisis SPSS model summary menunjukkan bahwa besarnya R Square adalah 0,381 atau 38.1%. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sebesar 38.1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

c. Analisis Jalur

Pengujian penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis regresi dilakukan sebanyak dua kali. Analisis regresi yang pertama untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*intervening*). Analisis regresi yang kedua untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

1) Interpretasi Analisis Jalur

Berdasarkan uji t yang tampak pada gambar 5 diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* variabel kompensasi sebesar 0,380. Nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,380 merupakan nilai *path* atau jalur P1. Nilai *unstandardized coefficients beta* variabel motivasi kerja sebesar 0,443. Nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,443 merupakan nilai *path* atau jalur P2.

Berdasarkan uji t yang tampak pada gambar 6 diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* pada variable kompensasi sebesar 0,213. Nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,213 merupakan nilai *path* atau jalur P3. Nilai *unstandardized coefficients beta* variabel motivasi kerja sebesar 0,289. Nilai *unstandardized coefficients betas*

ebesar 0,289 merupakan nilai *path* atau jalur P4. Nilai *unstandardized coefficients beta* variabel disiplin kerja sebesar 0,220. Nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,220 merupakan nilai *path* atau jalur P5.

Berdasarkan uji R<sup>2</sup> yang tampak pada gambar 5.3 diperoleh nilai  $e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.432} = 0.753$

Pengaruh kausal empiris antara variable kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja(X<sub>2</sub>) terhadap disiplin kerja dapat digambarkan melalui persamaan struktural I (satu), yaitu:

$$\text{Disiplin} = b_1 \text{ kompensasi} + b_2 \text{ motivasi} + e_1$$

atau

$$\text{Disiplin} = 0.380 \text{ kompensasi} + 0.443 \text{ motivasi} + 0.753 e_1$$

Berdasarkan uji R<sup>2</sup> yang tampak pada gambar 5.4 diperoleh nilai  $e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.359} = 0.800$

Pengaruh kausal empiris antara variable kompensasi (X<sub>1</sub>), motivasi kerja(X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan struktural 2 (dua), yaitu:

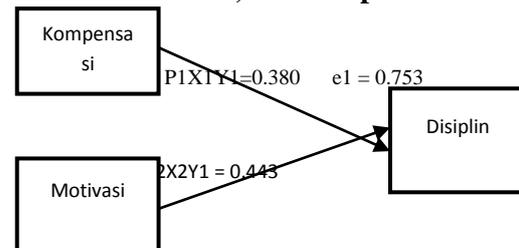
$$\text{Kinerja} = b_1 \text{ kompensasi} + b_2 \text{ motivasi} + \text{Disiplin} + e_1$$

atau

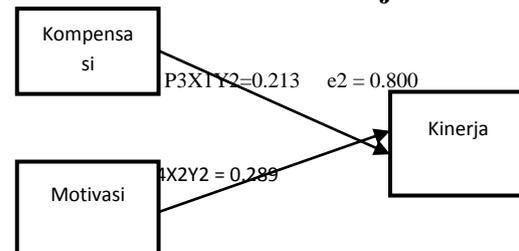
$$\text{Kinerja} = 0.213 \text{ kompensasi} + 0.289 \text{ motivasi} + 0.220 \text{ Disiplin} + 0.800 e_1$$

Intepretasi dari hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar 5 berikut:

**Gambar 5 Diagram Alur Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin**



**Gambar 6 Diagram Alur Kompensasi, Motivasi dan Kinerja**



Hasil dari gambar diatas dijelaskan pada tabel 10 berikut ini

**Tabel 10 Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model**

Model	Unstandar dized coefficient s beta	T	Sig	R <sup>2</sup>
persamaan struktural 1 ( X <sub>1</sub> ,X <sub>2</sub> , ke Y <sub>1</sub> )				
X <sub>1</sub> =P1 X <sub>1</sub> Y <sub>1</sub>	0,380	4.010	0,000	0,432
X <sub>2</sub> =P2 X <sub>2</sub> Y <sub>1</sub>	0,443	4.255	0,000	
persamaan struktural 2 ( X <sub>1</sub> ,X <sub>2</sub> , Y <sub>1</sub> ke Y <sub>2</sub> )				
X <sub>1</sub> =P3 X <sub>1</sub> Y <sub>2</sub>	0,213	2,081	0,040	0,359
X <sub>2</sub> =P4 X <sub>2</sub> Y <sub>2</sub>	0,289	2,548	0,013	
Y <sub>1</sub> =P5Y <sub>1</sub> Y <sub>2</sub>	0,220	2.067	0,042	

**2) Pengaruh Langsung dan TidakLangsung**

Pada model jalur, penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *exogenous* terhadap variabel *endogeneous*.

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja  
 Pengaruh Langsung (X<sub>1</sub>Y<sub>2</sub>) = 0,213  
 Pengaruh tidak langsung (melalui disiplin)  
 $X_1 * Y_1 = (0,380) * (0,220) = 0,0836$   
 Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. Hal ini disebabkan nilai *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* (0,213 > 0,0836).
- b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja  
 Pengaruh Langsung (X<sub>2</sub>Y<sub>2</sub>) = 0,289  
 Pengaruh tidak langsung (melalui disiplin)  
 $X_1 * Y_1 = (0,443) * (0,220) = 0,0974$   
 Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. Hal ini disebabkan nilai *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* (0,289 > 0,0974).

**Tabel 11 Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung**

Variabel	Nilai Path	Direct effect	Indirect effect	Total
X1 → Y1	0.380	0.380		0.380
X2 → Y1	0.443	0.443		0.443
X1 → Y2	0.213	0.213	0.083	0.296
X2 → Y2	0.289	0.289	0.097	0.386
Y1 → Y2	0.220	0.220		0.220

Berdasarkan uraian table diatas, maka pengaruh tidak langsung kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y<sub>2</sub>) melalui disiplin (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,0836 < pengaruh langsung kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y<sub>2</sub>) sebesar 0,213 Pengaruh tidak langsung motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y<sub>2</sub>) melalui disiplin (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,0974 < pengaruh langsung motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y<sub>2</sub>) sebesar 0,289.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak menjadi variabel *intervening* antara kompensasi terhadap kinerja, dan motivasi terhadap kinerja.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal ini dilihat dari nilai path 0.213 yang bernilai positif. Hal ini berarti semakin adil, semakin layak dan semakin wajar kompensasi yang diberikan oleh PT. Sukanda Djaya Pekanbaru akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi atau gaji yang diterima oleh karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru merupakan penghasilan satu-satunya yang diterima oleh karyawan karena rata-rata karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut karena mereka tidak mendapatkan penghasilan dari sumber yang lain untuk setiap bulannya. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Djaya Abadi Bersama (Widjaya dan Andreani, 2015). Oleh karena itu, hal ini dapat membuktikan teori yang di kemukan oleh Gibson (dalam Riani,2011:123-124), yang mengemukakan

bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap disiplin karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal ini dilihat dari nilai path 0.380 yang bernilai positif. Hal ini berarti semakin adil, semakin layak dan semakin wajar kompensasi yang diberikan oleh PT. Sukanda Djaya Pekanbaru akan mempengaruhi disiplin kerja Kompensasi atau gaji yang diterima oleh karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru merupakan penghasilan satu-satunya yang diterima oleh karyawan karena rata-rata karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut karena mereka tidak mendapatkan penghasilan dari sumber yang lain untuk setiap bulannya. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Taspen (Pesero) KCU Bandung (Arisman, 2018).

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal ini dilihat dari nilai path 0.220 yang bernilai positif. Hal ini berarti ketaatan terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam berkerja, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan yang diterapkan atau dilakukan oleh karyawan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan teori yang kemukakan oleh Nitisemito (2002:36), bahwa disiplin kerja karyawan yang baik maka akan mempercepat tujuan perusahaan, begitu juga sebaliknya jika

disiplin kerja yang merosot maka akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Djaya Abadi Bersama (Widjaya dan Andreani, 2015). Oleh karena itu, hal ini dapat membuktikan teori yang di kemukan oleh Gibson (dalam Riani,2011:123-124), yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal ini dilihat dari nilai path 0.443 yang bernilai positif. Hal ini berarti jika karyawan termotivasi dengan selalu berkerja sesuai standar, senang berkerja, merasa berharga, berkerja keras, dan memiliki semangat juang yang tinggi, akan memepengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Selain itu kebanggaan seorang karyawan pada pekerjaannya menjadi motivasi positif baginya. Kebanggaan dalam berkerja dapat diwujudkan dengan memberikan tantangan dan penghargaan terhadap hasil kerjanya. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Taspen (Pesero) KCU Bandung (Arisman, 2018).

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal ini dilihat dari nilai path 0.289 yang bernilai positif. Hal ini berarti jika karyawan termotivasi dengan selalu berkerja sesuai

standar, senang bekerja, merasa berharga, berkerja keras, dan memiliki semangat juang yang tinggi, akan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Lingkungan kerja menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru bisa dipengaruhi oleh perbedaan daerah asal dengan daerah tempat mereka bekerja, perbedaan budaya, dan lainnya, perbedaan tersebut menjadi daya tarik bagi karyawan karena mereka bisa menjaga silaturahmi dan bersatu walaupun mereka dari berebeda satu dan yang lain. Selain itu kebanggaan seorang karyawan pada pekerjaannya menjadi motivasi positif baginya. Kebanggaan dalam bekerja dapat diwujudkan dengan memberikan tantangan dan penghargaan terhadap hasil kerjanya.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Djaya Abadi Bersama (Widjaya dan Andreani, 2015). Oleh karena itu, hal ini dapat membuktikan teori yang di kemukan oleh Gibson (dalam Riani, 2011:123-124), yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Disiplin kerja Sebagai Variabel *Intervening***

Disiplin kerja dalam model penelitian ini tidak memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal ini disebabkan nilai *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* ( $0,213 > 0,0836$ ). Disiplin kerja tidak mengakibatkan variabel kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru secara tidak langsung. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui variable disiplin kerja nilainya lebih kecil dari nilai pengaruh langsung variable kompensasi terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain dinyatakan bahwa sebagian

besar responden melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dengan menilai hasil pekerjaan mereka yang sesuai dengan perintah yang diberikan atasan, walaupun kedatangan mereka ke kantor kadang agak terlambat, namun mereka tetap menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Disiplin kerja dalam model penelitian ini tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal ini disebabkan nilai *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* ( $0,289 > 0,0974$ ). Disiplin kerja tidak mengakibatkan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru secara tidak langsung. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui variable disiplin kerja nilainya lebih kecil dari nilai pengaruh langsung variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain dinyatakan bahwa sebagian besar responden melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dengan menilai hasil pekerjaan mereka yang sesuai dengan perintah yang diberikan atasan, walaupun kedatangan mereka ke kantor kadang agak terlambat, namun mereka tetap menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin kerja Sebagai Variabel *Intervening***

Disiplin kerja dalam model penelitian ini tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal ini disebabkan nilai *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* ( $0,289 > 0,0974$ ). Disiplin kerja tidak mengakibatkan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru secara tidak langsung. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui

variabel disiplin kerjanilainya lebih kecil dari nilai pengaruh langsung variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain dinyatakan bahwa sebagian besar responden melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dengan menilai hasil pekerjaan mereka yang sesuai dengan perintah yang diberikan atasan, walaupun kedatangan mereka ke kantor kadang agak terlambat, namun mereka tetap menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

- 1) Kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal tersebut memiliki arti apabila semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pula dengan sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan semakin rendah, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini berarti dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan, kinerja karyawananakanmembaik dengan sendirinya.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal tersebut memiliki arti apabila semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pula dengan sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan semakin rendah, maka kinerja disiplin kerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini berarti dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan, disiplin kerja karyawan karyawan akan membaik dengan sendirinya.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal tersebut memiliki

arti apabila semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pula dengan sebaliknya apabila disiplin kerja yang diberikan semakin rendah, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini berarti dengan menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan tercipta dengan baik.

- 4) Motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal tersebut memiliki arti apabila semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pula dengan sebaliknya apabila motivasi kerja yang diberikan semakin rendah, maka disiplin kerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini berarti dengan adanya motivasi baik yang diberikan perusahaan ataupun yang timbul dari dalam diri karyawan, disiplin kerja karyawan akan membaik dengan sendirinya.
- 5) Motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal tersebut memiliki arti apabila semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pula dengan sebaliknya apabila motivasi kerja yang diberikan semakin rendah, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini berarti dengan adanya motivasi baik yang diberikan perusahaan ataupun yang timbul dari dalam diri karyawan, kinerja karyawananakanmembaik dengan sendirinya.
- 6) Kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini disebabkan nilai pengaruh langsung kompensasi terhadap

kinerja karyawan lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Pada dasarnya untuk peningkatan kinerja karyawan tidak harus melalui disiplin kerja.

- 7) Motivasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini disebabkan nilai pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Pada dasarnya untuk peningkatan kinerja karyawan tidak harus melalui disiplin kerja.

#### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

- 1) Bagi pihak manajemen PT. Sukanda Djaya Pekanbaru, hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru, maka peneliti menyarankan agar pihak manajemen perusahaan tetap terus menjaga kompensasi pada karyawan agar kedepannya kinerja karyawan dan kinerja perusahaan akan semakin lebih baik lagi.
- 2) Peneliti memberikan saran agar pihak manajemen atau pimpinan perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pendampingan kepada karyawan seperti melakukan *training* ulang, peningkatan terhadap *Skill* agar karyawan bisa berkerja lintas unit atau departemen dengan baik dan profesional.
- 3) Bagi penelitian selanjutnya, peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi

yang mungkin mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Groda, Veronica Uepracia 2018, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Dsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Sanata Darma, Yogyakarta
- Hasibuan, melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama.
- Masram, Mu'ah, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Rahadi, Dedi Rianto, 2010, *Manajemen Kerja Sumber Daya Manusia*, Tunggal Mnadiri Publishinmg, Malang.
- Sariah, Azar 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pt. Multimas Nabati Asahan*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Sundari, Sri, 2019, *Manajemen Kerja*, Universitas Pertahanan, Bogor.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana , Jakarta.
- Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.