

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
DI KECAMATAN PASIMARANNU  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**Rahmat Karyadi Yusuf<sup>\*1</sup>, Sylvia Sjarlis<sup>2</sup>, Deddy Rahwandi Rahim<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : <sup>\*1</sup>rahmat\_karyadi9786@yahoo.com, <sup>2</sup>sylvia.sjarlis2013@gmail.com,

<sup>3</sup>deddyrahwandi@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1) pengaruh langsung kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) pengaruh langsung kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, dan 3) pengaruh tidak langsung kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, dan 3) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze (1) the direct effect of compensation and work motivation toward the employee work discipline in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency (2) the direct effect of compensation, work motivation, and work discipline toward the employee performance in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency (3) indirect compensation and work motivation toward the employee performance through employee work discipline in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency. The results show that (1) compensation has no effect on work discipline while work motivation has a positive effect on employee discipline in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency (2) compensation has no effect on employee performance while work motivation and work discipline have a positive effect on employee performance in the District Pasimarannu, Selayar Islands Regency (3) compensation has no effect on employee performance through work discipline while work motivation has a positive effect on employee performance through employee work discipline in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency.*

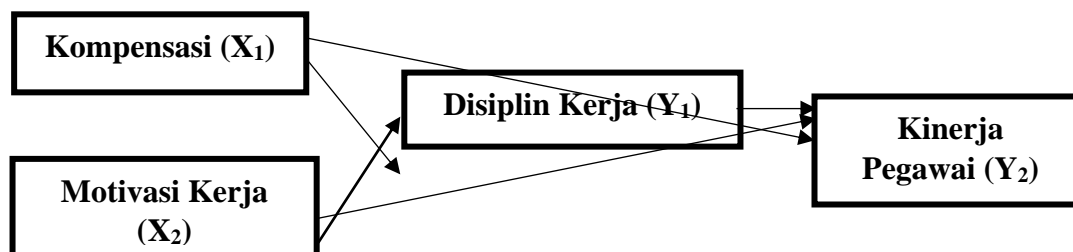
**Keywords:** *Compensation, Work Motivation, Work Discipline, And Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Salah satu pendorong kesuksesan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2013) kinerja merupakan kegiatan dalam rangka mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi kuantitas dan kualitas mereka dalam memberikan kontribusi kepada suatu organisasi. Sangat penting bagi organisasi mengetahui kelemahan dan kelebihan pegawai untuk menjadi landasan dalam memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan agar produktivitas dan pengembangan pegawai dapat dioptimalkan sehingga kinerja pegawai pada suatu organisasi dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memerlukan metode yang berbeda pada setiap organisasi. Wahyuni dkk (2013), menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan. Siagian dalam Wijaya (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah kompensasi. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu upaya nyata yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan dapat menjamin terciptanya keadilan bagi seluruh pegawai/karyawan. Pemberian kompensasi dapat mengundang dan menciptakan individu yang potensial untuk bergabung dengan organisasi dan membuat pegawai yang potensial untuk tetap bertahan di organisasi serta mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya kompensasi diharapkan produktivitas juga akan meningkat dan organisasi memberikan pelayanan yang terbaik dalam rangka mencapai sasaran strategis organisasi yang diharapkan bersama. Dalam hal memaksimalkan dengan kinerja agar dapat bekerja secara optimal, maka diperlukan pula motivasi dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Adisasmita (2011), motivasi merupakan suatu proses menstimulasi dan mendorong manusiadalam melakukan kegiatan dalam upaya mencapai sasaran-sasaran yang diinginkan secara efektif dan efisien. Motivasi dapat dapat dijadikan pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan dalam hal mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya

manusia adalah kedisiplinan. Singodimejo dalam Sutrisno (2015), disiplin merupakan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah sikap atau sesuatu yang memiliki manfaat yang sangat besar, baik bagi dilihat dari kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Adanya disiplin kerja akan menjadi jaminan akan terlaksananya tata tertib dan melancarkan pelaksanaan tugas sehingga hasil yang optimal dapat dicapai oleh suatu organisasi. Adapun keuntungannya adalah pegawai akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan juga bertambahnya semangat kerja. Yang pada akhirnya, tujuan organisasi dapat terwujud karena adanya kesadaran pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesadaran. Singodimedjo dalam Sutrisno (2015), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin pegawai adalah pemberian kompensasi, ada keteladanan dalam organisasi, ada aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada perhatian kepada pegawai/karyawan, penciptaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Dari hasil penelitian Putra dkk (2016) ditemukan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah keteladanan pemimpin, pengawasan melekat, ketegasan pemimpin dan sanksi hukum. Berdasarkan gambaran latar belakang di atas, baik ditinjau dari segi teori maupun permasalahan aktual serta penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja pegawai di bidang pemerintahan. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian adalah dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Secara rinci operasional variabel dapat dijelaskan masing-masing sebagai berikut : 1) **Kompensasi (X<sub>1</sub>)** menurut Hasibuan (2017) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator dari variabel kompensasi menurut Hasibuan (2017) adalah gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas, 2) **Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)** merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, Hasibuan (2017). Adapun indikator dari variabel motivasi kerja menurut Wibowo (2013) adalah kebutuhan untuk berprestasi (target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, resiko), kebutuhan memperluas pergaulan (komunikasi, persahabatan) dan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan (pemimpin, duta perusahaan, keteladanan), 3) **Disiplin Kerja (Y<sub>1</sub>)** menurut Sutrisno (2015) merupakan kegiatan dalam rangka mengelola sumber daya

organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator dari variabel disiplin kerja pegawai menurut Sutrisno (2015) adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya, 4) **Kinerja Pegawai (Y<sub>2</sub>)** menurut Wibowo (2013) merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi,. Adapun indikator dari variabel kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011) adalah kualitas kerja (seberapa baik seorang pegawai mengerjakan tugas/pekerjaan), kuantitas kerja (seberapa lama atau banyak seorang pegawai dalam mengerjakan tugas/pekerjaan yang dapat dilihat kecepatan dalam bekerja), pelaksanaan tugas (seberapa tinggi tingkat keakuratan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan) dan tanggung jawab (kesadaran dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan pendekatan secara deduktif ke induktif. Pendekatan dari metode penelitian ini adalah bermula dari kerangka teori, pendapat dari para ahli, maupun berdasarkan pengalaman yang dipahami oleh peneliti, yang selanjutnya akan dimodifikasi menjadi suatu permasalahan serta cara pemecahan dari suatu permasalahan dan pembenaran dari solusi masalah dapat diperoleh dari penelitian sebelumnya serta dukungan data di lapangan. Metode penelitian kuantitatif juga dapat dimaknai sebagai metode penelitian yang berasaskan kepada filsafat positivisme. Metode ini digunakan dalam rangka penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu, dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dilakukan analisis data secara kuantitatif/statistik dengan maksud menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti. Metode penelitian ini bersifat ilmiah karena menggunakan kaidah ilmiah, yakni konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Oleh karena penelitian yang dilakukan berupa data dan angka-angka serta analisis data secara statistik maka metode penelitian ini disebut kuantitatif. Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah kuesioner. Teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono (2017). Kuesioner dimaksudkan untuk menjangkau data tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai. Kuesioner adalah sejumlah pernyataan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Adapun alasan penyusunan menggunakan kuesioner, Karena kuesioner merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data yang efektif dan efisien untuk keadaan responden yang cukup banyak.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil Pengujian Hipotesis****Jalur Model I (Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y_1$ ))****Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur Model I  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,525	3,158		3,966	,000
Kompensasi	,004	,080	,007	,053	,958
Motivasi Kerja	,559	,121	,623	4,601	,000

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Dari tabel 1 di atas, nilai signifikansi dari kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,958. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja ( $Y_1$ ). Nilai signifikansi dari motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $Y_1$ ).

**Jalur Model II (Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ))****Tabel 2. Hasil Uji Analisis Jalur Model II  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,208	2,835		2,896	,006
Kompensasi	-,043	,060	-,080	-,713	,480
Motivasi Kerja	,412	,114	,508	3,600	,001
Disiplin Kerja	,330	,124	,364	2,666	,011

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Dari tabel 2 di atas, nilai signifikansi dari kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,480, nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ). Nilai signifikansi dari motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,001, nilai ini lebih kecil dari 0,05

sehingga motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ). Nilai signifikansi disiplin kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,011, nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga disiplin kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ). Berdasarkan hasil uji analisis jalur I yakni kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja pegawai ( $Y_2$ ), pengaruh antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y_1$ ) diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients B* ( $a_1$ ) sebesar 0,004 dan nilai *Unstandardized Coefficients Std. Error* ( $Sa_1$ ) sebesar 0,080. Sedangkan pada uji pengaruh antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y_1$ ) diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients B* ( $a_2$ ) sebesar 0,559 dan nilai *Unstandardized Coefficients Std. Error* ( $Sa_2$ ) sebesar 0,121. Dan pada uji pengaruh antara disiplin kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients B* ( $b$ ) sebesar 0,330 dan nilai *Unstandardized Coefficients Std. Error* ( $Sb$ ) sebesar 0,124. Dari hasil uji pengaruh tersebut di atas, selanjutnya dilakukan uji sobel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel intervening dengan menggunakan kalkulator sobel. Pengaruh antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ) dapat dilihat pada tabel 3 :

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Sobel Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui Disiplin Kerja ( $Y_1$ )**

Input	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.004	Sobel test 0.04999118	0.02640466	0.96012942
b 0.330	Aroian test 0.04679755	0.0282066	0.96267458
$s_a$ 0.080	Goodman test 0.05394276	0.02447038	0.95698077
$s_b$ 0.124	Reset all	Calculate	

Dari tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ) karena *p-value* sebesar 0,960, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa disiplin kerja ( $Y_1$ ) tidak mampu menjadi mediasi pengaruh antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ).

**Tabel 4. Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui Disiplin Kerja ( $Y_1$ )**

Input	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.559	Sobel test 2.30603485	0.07999445	0.02110869
b 0.330	Aroian test 2.26651165	0.08138939	0.02342007
$s_a$ 0.121	Goodman test 2.34770049	0.07857476	0.0188897
$s_b$ 0.124	Reset all	Calculate	

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif karena *p-value* sebesar 0,021, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa disiplin

kerja ( $Y_1$ ) mampu menjadi mediasi pengaruh antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ).

## PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis antar variabel independen (variabel bebas), variabel intervening dan variabel dependen (variabel terikat) dilakukan pengolahan data primer dengan menggunakan SPSS 20 yang selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y_1$ )

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian sebagaimana yang tercantum pada tabel 2, nilai signifikansi dari kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,958. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja ( $Y_1$ ). Maka hipotesis pertama pada penelitian ini yakni kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja ( $Y_1$ ), **ditolak**.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y_1$ )

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian sebagaimana yang tercantum pada tabel 1, nilai signifikansi dari motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y_1$ ). Maka hipotesis kedua pada penelitian ini yakni motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja ( $Y_1$ ), **diterima**.

### 3. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y_2$ )

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian, sebagaimana yang tercantum pada tabel 2 bahwa nilai signifikansi dari kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,480, nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ). Maka hipotesis pertama pada penelitian ini yakni kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ), **ditolak**.

### 4. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y_2$ )

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian, sebagaimana yang tercantum pada tabel 2, nilai signifikansi dari motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,001, nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ). Maka hipotesis kedua pada penelitian ini yakni motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ), **diterima**.

### 5. Pengaruh Disiplin Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y_2$ )

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian, sebagaimana tercantum pada tabel 5.18, nilai signifikansi disiplin kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,011, nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ). Maka hipotesis kelima pada penelitian ini yakni disiplin kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ), **diterima**.

## 6. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ) melalui Disiplin Kerja ( $Y_1$ )

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian, diperoleh pengaruh antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ). Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 5.20, *p-value* (pengaruh tidak langsung) kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ) adalah sebesar 0,960, nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ). Maka hipotesis keenam pada penelitian ini yakni kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ), **ditolak**.

## 7. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ) melalui Disiplin Kerja ( $Y_1$ )

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian, diperoleh pengaruh antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ). Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 5.21, *p-value* (pengaruh tidak langsung) motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ) adalah sebesar 0,021, nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ). Maka hipotesis ketujuh pada penelitian ini yakni motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ), **diterima**.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, maka dapat ditarik suatu kesimpulan : 1) Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, 3) Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, 4) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, 5) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, 6) Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar dan Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

## DAFTAR PUSTAKA

Arianto, D. A. N. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.



Arifin, M. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Edu Tech*, 3(2), 2442-6024.

Arisanti, K. D, Santoso, A., & Wahyuni, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1).

Baharuddin & Safitri, M. 2018. Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 4(2).

Darmawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : PT. Temprina Media Grafika.

Diantari, S. I. A. P. & Yuniarti, N. M. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Denpasar. *eJournal*. Universitas Udayana.

Dwiguspana, E., Sumari, A. D. W. S. & Prihantoro, M. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu Kodam Iskandar Muda. *Jurnal Pertahanan Sipil*, 6(1).

Erdiansyah. 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV Patarakan Palembang. *Journal Ecoment Global*, 1(1).

Fauzan, M. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia, Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang PematangSiantar. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 18 (1) 30-40.

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi ke-5. Semarang : Universitas Diponegoro.

- Hair, *et al.* 2014. *Multivariate Data Analysis*. New International Edition, New Jersey : Pearson.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Delapan Belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Harsuko, R. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang : UB Press.
- Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 357-367.
- Hosmani, A., & Shambhushankar, B. 2014. Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway. *Research Journal of Management Sciences*, 3(11), 8-11.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. 2011. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada PTIIK Universitas Brawijaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(66), 665-676.
- Kamrawati, G. & Yasa, S. 2017. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63-75.
- Komara, A. T. & Nelliwati, E. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreunership*, 8(2), 73-85.

- Linda, N. S. & Susant, A. 2011. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. *eJurnal*, Universitas Airlangga Surabaya.
- Mananeke, L., Mandey, S. & Katiandagho, C. 2014. Pengaruh Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggono Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 2(3).
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mekel, P., Adolfina, A. & Parerung, A. 2014. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 2(4).
- Mundakir & Zainuri (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 73-85.
- Murti, H. & Srimulyani, V. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*, 1(1), 10-17.
- Octarina, A. & Arischa (2013). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorolangun. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Pamesti, R. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 1-10.

- Pangarso, A. & Susanti, P. I. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.
- Parmin. 2016. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disnakertransos Kebumen dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal FOKBIS*, 15(1).
- Putra, S. P., Asmony, T. & Nasir, M. 2016. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se-Kabupaten Dompu. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 1(1).
- Rahayu, R. P. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UD Genteng Karang Penang Sampang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(19).
- Riani, A. L. . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Riansari, T. & Achad, R. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk. Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811-820.
- Rivai, V. & Sagala, D. E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Sari, P. M., Bakri, S. A. & Diah, Y. M. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Tahun XII (2).
- Sari, R. N. I. & Hadijah, H. S. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204-214.

- Sasangka, I., Suwarna, A. & Juliansyah, R. 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Karyawan PT. Putera Papan Utama. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 30-41.
- Setiawan, H. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Susanty, A. & Baskoro, S. W. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Surabaya. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77-84.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukidi & Wajdi, F. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Managemen Sumber Daya*, 18 (2), 79-91.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Syukron, M. 2014. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus). *Tesis, IAIN Walisongo*.

Tindow, M. I., Mekel, P. A. & Sendow, G. M. 2014. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*, 2 (2), 1594-1606.

Wahyuni S., Idris, A. & Muhammad, N. 2013. Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrasi Reform*, 1 (2), 444-457.

Wairooy, A. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Regional Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Perkantoran*, 8 (1).

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-3. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wijaya, A. 2016. *Aspek Hukum Bisnis Transportasi Jasa Online*. Jakarta : Sinar Grafika.