

DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SWALAYAN 88

Ali Hardana¹, Lismawati², Try Wahyu Utami³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan,
e-mail: alihardana@uinsyahada.ac.id¹, lismawati@uinsyahada.ac.id²,
utami@uinsyahada.ac.id³

Abstract

Giving payment or gifts in lieu of remuneration is another crucial step in boosting employee morale. This will help to ensure that later on, the anticipated work results will even be exceeded by providing compensation commensurate with the degree of risk associated with each task. By using quantitative research methods and data analysis techniques with path analysis to visitors as many as 268 respondents who were sampled from a population of 268 visitors, this study aims to investigate the extent to which work discipline, compensation, and work motivation determine performance employees at Supermarket 88. This employs the SPSS 21 software tool to test the data. The study's findings indicate that work discipline has a direct influence coefficient on work motivation and a considerable impact on it. With a direct effect coefficient of compensation on work motivation, pay has no discernible impact on motivation at work. Employee performance is significantly impacted by work discipline, which has a direct coefficient of influence on performance. Employee performance is significantly impacted by compensation, with a clear correlation between compensation and performance. The impact of work motivation on employee performance is noteworthy, as evidenced by the direct correlation between work motivation and performance. Indirect impact has a higher coefficient value than direct influence. Thus, through work motivation, work discipline has a major impact on employee performance. It is also possible to conclude that motivation functions as a mediating variable in the link between employee performance and work discipline. The indirect effect's coefficient is larger than the direct effect's. Therefore, through job motivation, salary has a substantial impact on employee performance. Alternatively, it is possible to conclude that job motivation acts as a moderating variable in the link between employee performance and compensation.

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

Abstrak

Memberikan pembayaran atau hadiah sebagai pengganti remunerasi merupakan langkah penting lainnya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini akan membantu memastikan bahwa di kemudian hari, hasil pekerjaan yang diharapkan akan terlampaui dengan memberikan

kompensasi yang sepadan dengan tingkat risiko yang terkait dengan setiap tugas. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis data dengan analisis jalur terhadap pengunjung sebanyak 268 responden yang dijadikan sampel dari populasi 268 pengunjung, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja menentukan kinerja karyawan pada PT. Supermarket 88. Ini menggunakan alat perangkat lunak SPSS 21 untuk menguji data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai koefisien pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan mempunyai pengaruh yang cukup besar. Dengan koefisien pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja, gaji tidak mempunyai dampak nyata terhadap motivasi kerja. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang mempunyai koefisien pengaruh langsung terhadap kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi, dengan korelasi yang jelas antara kompensasi dan kinerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan patut diperhatikan, terbukti dengan adanya korelasi langsung antara motivasi kerja dengan kinerja. Dampak tidak langsung mempunyai nilai koefisien yang lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung. Dengan demikian melalui motivasi kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Dapat juga disimpulkan bahwa motivasi berfungsi sebagai variabel mediasi hubungan antara kinerja pegawai dengan disiplin kerja. Koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan koefisien pengaruh langsung. Oleh karena itu, melalui motivasi kerja, gaji mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Sebagai alternatif, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bertindak sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kinerja karyawan dan kompensasi.

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

PENDAHULUAN

Swalayan 88 yang berada di Kota Padangsidimpuan jasa yang bergerak dalam hal penjualan barang dagangannya yang memiliki pengunjung tiap pekannya hampir 268 orang pengunjung. Dalam hal ini karyawan yang membantu mengelola dan mengoperasikan setiap aktivitas guna meningkatkan pelayanan yang optimal. Adapun Visi dari Swalayan 88 mengembangkan usaha yang inovatif untuk menjadi usaha yang diminati masyarakat khususnya masyarakat Kota Padangsidimpuan. Dalam upayanya untuk membuktikan dan mewujudkan visinya, Swalawan tersebut berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan menerapkan disiplin kerja, memberikan kompensasi, dan mendapatkan dukungan serta motivasi dari rekan kerja dan pimpinan. Bisnis jasa semakin berkembang, sehingga akan bisa memasuki kancah persaingan global.

Pebisnis jasa memperlihatkan banyak sekali jasa yang bisa melayani masyarakat yang membutuhkan pada waktu ketika 24 jam tanpa terkecuali. Semakin meningkatnya penawaran berasal dari pebisnis jasa dikarenakan permintaan warga terhadap kebutuhan jasa semakin tinggi pesat juga. Bahkan dunia bisnis secara dramatis mengalami perubahan secara fundamental, dalam

mengikuti arus dari perkembangan.¹

Manajemen perusahaan tidak dapat mengabaikan setiap kebutuhan dan impian karyawan, baik secara individu juga institusi dalam hal ini bidang tugas yang dihadapinya.² Setiap bisnis harus memperhatikan masalah rendahnya kinerja karyawan,³ karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas bisnis seiring bertambahnya waktu.⁴ Salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah perusahaan tidak memiliki program pendisiplinan yang jelas atau motivasi untuk karyawan yang berprestasi.⁵

Perubahan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari dan tidak dapat dihindari.⁶ Siapa pun yang tidak dapat beradaptasi dengan kecepatan perubahan zaman yang kompleks secara otomatis akan kehilangan kemampuan untuk berkompetisi dan mempertahankan daya saingnya. Semua orang dalam organisasi harus meningkatkan kualitas kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja. Suatu organisasi yang berorientasi pada pelayanan berusaha untuk menggunakan semua sumber dayanya secara optimal, yang berarti pengelolaan yang efektif diperlukan.⁷

Banyak karyawan terus datang terlambat setelah istirahat, terus mengerjakan tugas yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka selama jam kerja, dan terus menyuarakan keluhan mereka tentang pekerjaan mereka. Menurut Mutia tentang: kedisiplinan saat ini menjadi masalah karena karyawan kurang patuh terhadap aturan perusahaan,⁸ kurang hadir di kantor, terlambat ke kantor, dan tidak merasa bertanggung jawab atas perintah atasan. Tingkat kehadiran

¹ Hardana, A., Siregar, B. G., & Annam, R. (2022). Pengaruh investasi aktiva tetap, modal kerja dan ukuran perusahaan terhadap profitabilitas pada PT. Charoen pokphand indonesia TBK. *Al-Bay': Journal of Sharia Economic and Business*, 1(1), 31-44.

² Rumtotmey, J. G., Lopian, J. S., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 500-509.

³ Hardana, A. (2023). Pengaruh struktur kepemilikan terhadap nilai perusahaan dengan kinerja keuangan dan kebijakan hutang sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 4(4), 263-272.

⁴ Hidayatulloh, W., & Ananda, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Ptdi-Sttd Kabupaten Bekasi Divisi Fungsional Umum. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(2), 261-274.

⁵ Hardana, A., Nasution, J., & Damisa, A. (2022). Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Nasabah Menabung pada PT. BSI Cabang Padangsidimpuan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 828-838.

⁶ Hardana, A., Nasution, J., & Damisa, A. (2022). Pengaruh Rasio Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Indeks Pembangunan Manusia. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 1192-1201.

⁷ Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., ... & Manafe, D. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

⁸ Yasni, H., Mutia Basri, Y., Nurmayanti, P., & Rianti, Y. (2023). The effect of social capital and transformational leadership on the performance of rural enterprises. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 214-225.

yang menurun juga ditunjukkan oleh karyawan yang tidak berdisiplin.⁹

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat risiko yang terkait dengan setiap tugas merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan,¹⁰ yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian hasil kerja yang diharapkan.¹¹ Selain itu didukung Diputra dan Mujiati adalah klaim bahwa masih ada pekerja yang tidak puas dengan gaji yang mereka terima karena dianggap tidak mencerminkan beban kerja dan kewajiban kerja mereka secara memadai.¹²

Karyawan didorong untuk mengubah kecenderungan mereka untuk bertindak demi kepentingan terbaik mereka sendiri menjadi semangat untuk mencapai tujuan organisasi berkat insentif berbasis kinerja.¹³ Menurut konsensus yang tersebar luas, kinerja karyawan dikatakan ditentukan oleh ciri-ciri pribadi, gaji, dan motivasi dari para pekerja itu sendiri, yang akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Seorang karyawan akan lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya dan berusaha untuk menyelesaikan masalah jika diberi kompensasi yang memadai dan berhasil dilaksanakan.

Pencapaian kinerja yang baik serta harus sinkron dengan dengan penggunaan yang diinggikan tidaklah muda seperti halnya yang dilakukan oleh supervisi serta evaluasi rutin.¹⁴ Berdasarkan hasil penilaian kerja tersebut tadi maka bisa diberikan arahan, dorongan, ataupun masukan kepada karyawan berupa motivasi. Dari hasil penelitian Prasetyo menyatakan bahwa: pembagian motivasi dapat mendorong ataupun mendorong potensi karyawannya untuk bekerja sama secara produktif maupun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹⁵ Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu,

⁹ Mutia, L., & Lubis, A. W. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Pendapatan Penerimaan Kas Listrik Prabayar Pada PT Ajamu Faadhilah Agung. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(4), 88-98.

¹⁰ Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.

¹¹ Nasution, J., Hardana, A., Damisa, A., & Rasyid, A. (2022). Dampak Kehadiran Wisata Religi terhadap Penghasilan Pedagang Makanan di Lingkungan Masjid Agung Syahrin Nur Sipirok. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(4).

¹² Deswanta, I. P. Y. A., & Hartati, P. S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Puspasari Collection Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(8), 1511-1520.

¹³ Utami, T. W., & Hardana, A. (2022). Analisis Prediksi Kebangkrutan dengan Menggunakan Metode Altman Z-Score pada PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 399-404. .

¹⁴ Hendrati, I. M., Soyunov, B., Prameswari, R. D., Suyanto, Rusdiyanto, & Nuswantara, D. A. (2023). The role of moderation activities the influence of the audit committee and the board of directors on the planning of the sustainability report. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2156140.

¹⁵ Cahigas, M. M. L., Prasetyo, Y. T., Persada, S. F., & Nadlifatin, R. (2023). Examining Filipinos' intention to revisit Siargao after Super Typhoon Rai 2021 (Odette):

cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja keras dan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan yang sudah ditetapkan di awal atau kontrak. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi mereka. Jika motivasi karyawan rendah, kinerja mereka akan lebih buruk. Diperkuat oleh Respatiningsih & Sudirjo mengemukakan bahwa: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Juga oleh menyatakan bahwa: motivasi serta disiplin kerja memiliki efek yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai baik itu secara parsial juga secara simultan.¹⁶

Setiap pekerja memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja mereka tetap bersifat individual atau sendiri. Akibatnya, perlu ditingkatkan dengan menilai kinerja karyawan dan memberi mereka motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Dengan cara ini, karyawan tidak akan merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, penerapan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan tanggung jawab yang harus diselesaikan tepat waktu. Untuk mendukung semangat karyawan untuk bekerja, karyawan harus diberi kompensasi yang sesuai dengan tingkat kesulitan tugas yang mereka selesaikan, sehingga mereka selalu berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kunci untuk mendapatkan hasil yang diinginkan adalah disiplin. Karena suatu organisasi atau instansi dapat melaksanakan program kerja dan mencapai tujuan yang ditentukan dalam lingkungan yang disiplin, maka kehadiran disiplin kerja sangat penting dalam suatu bisnis.¹⁷ Disiplin kerja adalah metode yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan anggota staf dalam upaya membuat mereka mengubah perilaku mereka. Ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua norma perusahaan dan sosial.¹⁸

Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, serta patuh terhadap undang-undang yang berlaku,¹⁹ baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga berarti berkomitmen untuk melakukannya dan bersedia menanggung konsekuensi jika seseorang melanggar tugas dan wewenang yang

An extension of the theory of planned behavior approach. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 84, 103455.

¹⁶ Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). *Serat Acitya*, 4(3), 56.

¹⁷ Assidiq, K. A., Hermanto, H., & Rinuastuti, B. H. (2021). Peran pokdarwis dalam upaya mengembangkan pariwisata halal di Desa Setanggor. *Jmm Unram-Master Of Management Journal* 10 A, 1..

¹⁸ Maqila, M., & Cipta, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *TRANSACTION*, 1(1).

¹⁹ Muhammad'Amr, Z., & Geoffrey, B. (2023). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 36-53.

diberikan kepadanya sesuai aturan yang ada.²⁰ Apabila terdapat karyawan yang tidak mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja, maka tindakan karyawan tersebut dapat digolongkan sebagai tindakan yang melanggar disiplin.²¹ Disiplin biasanya dipahami sebagai kepatuhan dan kepatuhan terhadap peraturan atau aturan yang berlaku di lingkungan organisasi masing-masing.

Disiplin tempat kerja dibahas ketika keadaan yang tidak menguntungkan sering terjadi. Sanksi atau bentuk hukuman lainnya berkaitan dengan disiplin. Ketika seseorang mengikuti Prosedur Operasi Standar (SOP) saat melakukan pekerjaan dalam pertukaran produk dan layanan, ada disiplin dalam pengelolaan sumber daya manusia. Seperti halnya perusahaan lain, pemerintah berupaya memperkuat disiplin pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.²² Sumber daya manusia adalah penggerak utama organisasi.

Kemampuan remunerasi untuk menarik, mempertahankan, dan menumbuhkan tenaga kerja serta memotivasi karyawan untuk menjadi lebih produktif menjadikan kompensasi sebagai komponen penting bagi bisnis. Strategi korporat perusahaan dan sasaran keberhasilan umumnya dicapai dengan bantuan manajemen kompensasi, yang juga memastikan terciptanya keadilan internal dan eksternal.²³ Menurut Diputra dan Mujianti (2016), kompensasi yang adil dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Tenaga kerja telah memberikan kontribusi dan pemikiran tentang keberhasilan dan kelangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.²⁴ Kompensasi adalah imbalan atas jasa/balas jasa yang ditawarkan oleh perusahaan kepada tenaga kerja.

Menurut Klein A motivasi seorang karyawan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan. Bahkan dengan jumlah karyawan terbanyak dan fasilitas terlengkap,²⁵ jika tidak ada yang termotivasi untuk melaksanakan tugas, pekerjaan tidak akan berjalan sesuai rencana.²⁶

²⁰ Rahmad, S., Rani, D., & Annisa, N. V. (2022). Stage of cognitive mathematics students development based on piaget's theory reviewing from personality type. *Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(1), 17-26.

²¹ Hardana, A. (2022). Keikutsertaan Dana Zakat dalam Pengentasan Kemiskinan di Indonesia. *Bukhori: Kajian Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 2(1), 65-74.

²² Model Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Kredit Mikro pada Bank Kredit Kecamatan. *Amnesti: Jurnal Hukum*, 2(2), 76-82.

²³ Hardana, A., Nasution, J., Damisa, A., Lestari, S., & Zein, A. S. (2023). Analisis Hubungan Pertumbuhan Ekonomi Dengan Kemiskinan dan Belanja Modal Pemerintah Daerah, Penyerapan Tenaga Kerja, dan Indeks Pembangunan Manusia. *Jurnal Studi Pemerintahan dan Akuntabilitas*, 3(1), 41-49..

²⁴ Utami, T. W., & Hardana, A. (2023). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jaksya: Jurnal Akuntansi Syariah*, 1(1), 16-22..

²⁵ Bernstein, S., Dang, M., Li, A., Klein, A. K., Reid, N., Blesson, E., ... & Malone, L. (2021). *Descriptive Data on Region XI Head Start Children and Families: AIAN FACES*

Menurut suardani motivasi adalah keadaan yang mendorong orang untuk terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi tertentu.²⁷ Mencirikan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mengejar tujuannya adalah untuk memotivasi mereka. Selain itu, motivasi atau mendorong seseorang untuk bertindak. Dorongan seseorang untuk mencapai tujuan sebagian besar menentukan bagaimana mereka berperilaku. Arti lainnya dari motivasi adalah keinginan. Akibatnya, motivasi adalah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai suatu tujuan. (Widiyanto, 2022).

Kinerja pegawai adalah catatan hasil dari suatu pekerjaan atau tindakan tertentu yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Itu juga mengukur seberapa baik seseorang melakukan tugas dan seberapa baik mereka dapat mencapai tujuannya.²⁸ Sedangkan kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan secara teratur oleh seseorang yang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.²⁹

METODE PENELITIAN

Penyelidikan ini menggunakan metodologi ilmiah. Metode ilmiah adalah epistemologi ilmu, menurut Budi Siregar, dkk itu mengevaluasi sumber untuk mendapatkan studi yang sesuai.³⁰ Studi ilmiah yang tidak memihak berpusat pada metodologi yang kuat untuk menunjukkan masalah, mengumpulkan data, memeriksa bukti, dan mencapai hasil yang valid. Paradigma kuantitatif memberi penekanan kuat pada pengukuran variabel dengan angka untuk menguji teori dan menganalisis data menggunakan metode statistik. Sementara statistika hanya mencakup kumpulan fakta berupa data yang dikumpulkan, penelitian yang menggunakan metode deduktif mencoba mengevaluasi hipotesis.³¹

Populasi dalam penelitian ini seluruh pengunjung Swalawan 88 Kota Padangsidempuan yang terletak di Jalan Imam Bonjol Aek Tampang Kota Padangsidempuan sebanyak 268 karyawan, sehingga dari populasi tersebut perlu ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 160

Fall 2019 Data Tables and Study Design (No. 351b54c3cb964736b04b3c005dc73b4b). Mathematica Policy Research..

²⁶ Hardana, A. (2023). Peran Zakat Sebagai Pendorong Multiplier Ekonomi. *Mu'amalah: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 2(1), 91-104.

²⁷ Suardani, N. M., Marhaeni, M. P. A. N., & Lasmawan, M. P. P. I. W. (2013). *Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw Terhadap Hasil Belajar IPS Dengan Kovariabel Motivasi Berprestasi Pada Siswa Kelas V Sdn. 1 Semarapura Tengah* (Doctoral dissertation, Ganesha University of Education)..

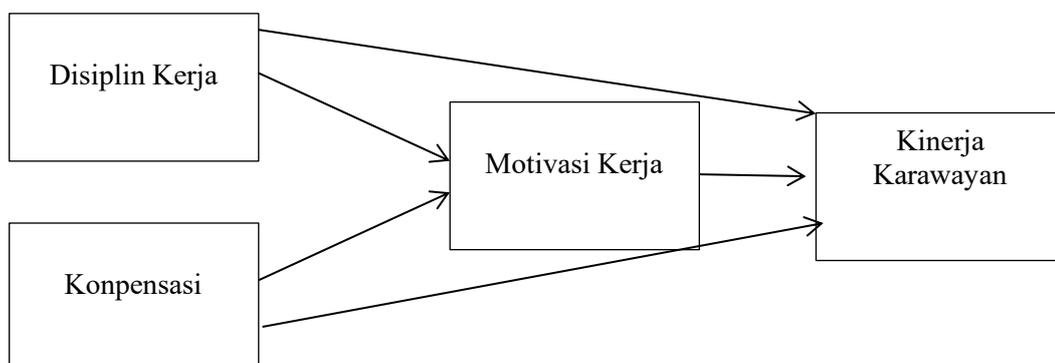
²⁸ Hardana, H. A., Rahmat Annam, S. E., & Siregar, B. G. (2022). *Penganggaran Perusahaan*. Merdeka Kreasi Group.

²⁹ Manambangtua, A. P., Runtuuwu, S. D., & Wanget, S. A. (2021). The Effect Of Giving Potassium On The Growth Of Several Coconut Dwarf Varieties In Nurseries In The Drought Conditions. *Buletin Palma Volume*, 22(1), 11-21.

³⁰ Siregar, B. G., & Hardana, H. A. (2022). *Metode Penelitian EKonomi dan Bisnis*. Merdeka Kreasi Group..

³¹ Purwanto, Andradi-Brown, D. A., Matualage, D., Rumengan, I., Awaludinnoer, Pada, D., ... & Ahmadia, G. N. (2021). The Bird's Head Seascape Marine Protected Area network—Preventing biodiversity and ecosystem service loss amidst rapid change in Papua, Indonesia. *Conservation Science and Practice*, 3(6), e393.

responden. Random sampling digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan probabilitas sampling melalui alat bantu kuesioner. Kuesioner ini dirancang sebagai kuesioner dengan pertanyaan tertutup, yang berarti bahwa jawaban dari unit analisis dibatasi. Ini memudahkan proses perhitungan data yang akan diolah nantinya.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai data jenis kelamin tidak begitu tinggi, dimana responden memang lebih banyak laki-laki tapi selisihnya sedikit yaitu laki-laki 50,6%, serta perempuan 49,4% , berarti hanya selisih 1,2% saja. Berdasarkan umur 20-25tahun sebanyak 23,8%, umur 26- 30 tahun sebanyak 51,3% , umur 30-35 tahun sebanyak 21,3%, umur >35 tahun sebanyak 3,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan umur didominasi 26-30 tahun sebanyak 51,3%. Sebagian besar responden berpendidikan SMK/SMA sebesar 60,6% dan disusul dengan yang berpendidikan S1 sebesar 27,5%, juga yang berpendidikan D3 sebesar 7,5%, selanjutnya yang berpendidikan S2 sebesar 4,4%. Berdasarkan status pengunjung karyawan didominasi dengan status kontrak yaitu sebesar 86,9%, sedangkan status tetap sama hanya 13,1% saja.

Hasil Uji Validasi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi R	Nilai Batas/ Nilai Kritis	Tingkat Hubungan Koefisien	Keterangan
X1-1	0,597	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-2	0,563	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-3	0,582	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-4	0,455	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-5	0,558	0,300	Cukup Kuat	Valid

Sumber: Hasil Olah data kuesioner, 2022

Tabel 2. Hasil Validitas Kompensasi

No. Item	Koefisien Korelasi R	Nilai Batas/ Nilai Kritis	Tingkat Hubungan Koefisien	Keterangan
X1-1	0,669	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-2	0,603	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-3	0,507	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-4	0,594	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-5	0,433	0,300	Cukup Kuat	Valid

Sumber: Hasil Olah data kuesioner, 2022

Tabel 3. Hasil uji Validitas Motivasi Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi R	Nilai Batas/ Nilai Kritis	Tingkat Hubungan Koefisien	Keterangan
X1-1	0,730	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-2	0,697	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-3	0,611	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-4	0,675	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-5	0,711	0,300	Cukup Kuat	Valid

Sumber: Hasil Olah data kuesioner, 2022

Tabel 4. Hasil uji Validitas Motivasi Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi R	Nilai Batas/ Nilai Kritis	Tingkat Hubungan Koefisien	Keterangan
X1-1	0,482	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-2	0,611	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-3	0,760	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-4	0,604	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1-5	0,561	0,300	Cukup Kuat	Valid

Sumber: Hasil Olah data kuesioner, 2022

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Reliable > 0,600	N of Items	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,704	> 0,600	5	Reliabel
Kompensasi	0,708	> 0,600	5	Reliabel
Motivasi Kerja	0,772	> 0,600	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,735	> 0,600	5	Reliabel

Sumber: Olah data dengan SPSS 21, 2022

Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters	Mean	0.00000000
	Std. Deviation	1.26607427
	Absolute	0.84
Most Extreme Differences	Positive	0.84
	Negative	-0.043
Kolmogrov-Smirnov Z		1.056
Asymp.Sig. (2-tailed)		.214

Sumber: Olah data dengan SPSS 21, 2022

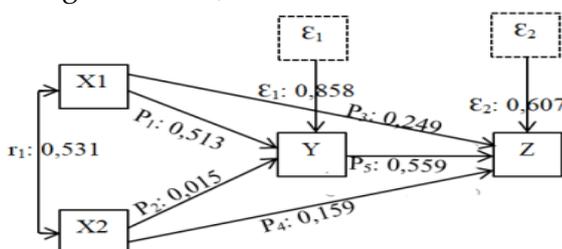
Gambar di atas menunjukkan bahwa setelah mengolah data penelitian saat ini dengan diperolehnya Kolmogorov-Smirnov, hasilnya adalah sebagai berikut 0,214 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hal ini memenuhi kriteria asumsi normalitas data, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data distribusi normal.

Pengujian Model Analisis Jalur

Tabel 7. Koefisien X1, X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.997	1.808		3.870	.000
1 DisiplinKerja	.637	.100	.513	6.383	.000
Kompensasi	.018	.096	.015	.192	.000

Sumber: Olah data dengan SPSS 21, 2022



Gambar 2. Model Koefisien Persamaan Jalur

Untuk menentukan apakah variabel-variabel dalam penelitian ini signifikan atau tidak, hasil pengujian hipotesis analisis jalur sangat membantu. Sebagai hipotesis, H_0 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pada $P = 0$ dan H_a menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan pada $P \neq 0$. Dalam hal ini, H_0 ditolak jika nilai $Sig. < \alpha 0,05$ dan diterima jika nilai $Sig. > \alpha 0,05$.

KESIMPULAN

Sebagai akibatnya bisa ditarik sebuah konklusi dalam penelitian ini bahwa nilai koefisien imbas tidak eksklusif $>$ pengaruh langsung ($P_2 \times P_5 > P_4$) atau ($0,015 \times 0,559 > 0,159$) atau $0,1674 > 0,159$. Sehingga kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) melalui motivasi kerja

(Y). Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening dalam mengantari korelasi kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Z).

DAFTAR PUSTAKA

- Assiddiq, N. Z. (2021). Minimnya Budaya Disiplin dan Kerja Keras dalam Bekerja Khususnya dalam Ruang Lingkup Koperasi di Indonesia pada Era Industri 4.0. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis DAN Keuangan*, 1(6), 536–542.
- Darmayanti, F. V., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories. *Jurnal Arastima*, 2(1), 1–8.
- Fauzan, M., Hardana, A., Nasution, A. A., & Pasaribu, M. (2021). Analisis Perbandingan Metode CAMELS Dan Metode RGEC Dalam Menilai Tingkat Kesehatan PT. Bank Panin Dubai Syariah, Tbk. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(3), 815–832.
- Hamdany, F., Muryati, M., & Survival, S. (2022). Peran Job Satisfaction Dalam Memediasi Hubungan Antara Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Work Ability Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(10), 2135–2150.
- Harahap, S. A., Siregar, B. G., Lubis, A., & Hardana, A. (2023). Analisis Pengimplementasian Akuntansi Aset Tetap Berdasarkan PSAK No. 16 Di PT Cahaya Bintang Medan. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra*, 4(4), 175–195.
- Hardana, A. (2018a). Model Pengembangan Kewirausahaan Di Perguruan Tinggi. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 6(2). <https://doi.org/10.24952/masharif.v6i2.1146>
- Hardana, A. (2018b). Pengaruh Promosi, Harga Dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Seluler Lebih Dari Satu Operator Di Kecamatan Sipirok Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 6(1). <https://doi.org/10.24952/masharif.v6i1.1125>
- Hardana, A. (2022). Pengaruh Investasi Aktiva Tetap, Modal Kerja Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia TBK. *Al-Bay': Journal of Sharia Economic and Business*, 1(1).
- Hardana, A., & Damisa, A. (2022). Pelatihan Manajemen Usaha Dalam Meningkatkan Usaha UMKM Kuliner. *Medani: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 16–22.
- Hardana, A. H., Hasibuan, L., & Hasibuan, S. E. (2023). Tax Aggressiveness, Capital Structure, Corporate Governance Dan Firm Performance. *Settings International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 1(2).
- Hardana, A., Nasution, J., & Damisa, A. (2022). Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Nasabah Menabung pada PT. BSI Cabang Padangsidimpuan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2).
- Hardana, A., Nurhalimah, N., & Efendi, S. (2022). Analisis Ekonomi Makro Dan

- Pengaruhnya Terhadap Kemiskinan (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 21–30.
- Hasibuan, A. N., Hardana, A., Hasibuan, L., Utami, T. W., & Siregar, S. E. (2023). Penerapan Akuntansi Publik dalam Pertanggungjawaban Kinerja Instansi Pemerintah di Kantor Koperasi Usaha Kecil Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 288–295.
- Hasibuan, L., Situmorang, I. S., & Hardana, A. (2023). Studi Kasus Di Rumah Sakit: Sistem Informasi Akuntansi Pembayaran Dan Upah. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1(2), 240–248.
- Heffernan, A. (2023). Pregnancy in United States immigration detention: the gendered necropolitics of reproductive oppression. *International Feminist Journal of Politics*, 25(1), 30–53.
- Hendrati, I. M., Soyunov, B., Prameswari, R. D., Suyanto, Rusdiyanto, & Nuswantara, D. A. (2023). The role of moderation activities the influence of the audit committee and the board of directors on the planning of the sustainability report. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2156140.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119–128.
- Hidayatulloh, W., & Ananda, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Ptdi-Sttd Kabupaten Bekasi Divisi Fungsional Umum. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(2), 261–274.
- Hosseini Abrishami, M., Hashemi, Z., & Abdollahi, A. (2023). The Relationship of Early Maladaptive Schemas and Academic Resilience in Students: The Mediating Role of Cognitive Emotion Regulation. *Iranian Journal of Educational Society*, 8(2), 187–198.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Li-ann, T. (2021). Varieties of constitutionalism in Asia. *Asian Journal of Comparative Law*, 16(2), 285–310.
- Lismawati, L., Hardana, A., Utami, T. W., & Mutiah, N. (2023). Kontribusi Data Akuntansi Biaya terhadap Peningkatan Nilai Perusahaan dan Tanggung Jawab Pemangku Kepentingan pada Perusahaan Manufaktur Semen Indonesia. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 3(1), 1–10.
- Manambangtua, A. P., Runtunuwu, S. D., & Wanget, S. A. (2021). The Effect of Giving Potassium on The Growth of Several Coconut Dwarf Varieties in Nurseries in The Drought Conditions. *Buletin Palma Volume*, 22(1), 11–21.
- Maqila, M., & Cipta, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *TRANSACTION*, 1(1).
- Mooy, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Kota Kupang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Bisman-Jurnal Bisnis &*

- Manajemen*, 7(1), 1–14.
- Muhammad' Ammar, Z., & Geoffrey, B. (2023). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 36–53.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Mutia, N., Hardana, A., & Zein, A. S. (2023). Analisis Perencanaan Strategis, Manajemen Perencanaan Strategis, Dan Strategis Kampus Padangsidempuan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 126–140.
- Mutiah, N., Hardana, A., & Utami, T. W. (2023). Analysis of Batik Marketing Management in South Tapanuli Regency. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 1(3).
- Nasution, J., Hardana, A., Damisa, A., & Rasyid, A. (2022). Dampak Kehadiran Wisata Religi Terhadap Penghasilan Pedagang Makanan Di Lingkungan Masjid Agung Syahrudin Nur Sipirok. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah/Vol*, 7(4), 1579.
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Endarti, E. W., Asyik, N. F., Rusdiyanto, R., Nuswantara, D. A., & Gazali, G. (2023). The role of leverage as mediator the effect of male CEO masculinity face on research & development. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2167289.
- Rumengan, A., Mewengkang, A., & Kaparang, D. R. (2021). Sistem Informasi Manajemen Kearsipan Berbasis Web. *Edukit: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 1(6), 709–718.
- Rumtotmey, J. G. C., Lopian, J. S., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 500–509.
- Siregar, B. G., & Hardana, H. A. (2022). *Metode Penelitian EKonomi dan Bisnis*. Merdeka Kreasi Group.
- Suardani, W., & Kawiana, I. P. G. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 220–232.
- Sya'banniah, N. Y. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera Kota Bogor*. Universitas Djuanda Bogor.
- Widianto, D. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa*. STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
- Yang, P.-J., & McGinley, M. (2022). The associated effects of parent, peer and teacher attachment and self-regulation on prosocial behaviors: A person-and variable-centered investigation. *Journal of Social and Personal Relationships*, 02654075221095268.