

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(STUDI EMPIRIS PADA SAMSAT MAGELANG)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :  
**Afrizal Dimas Arighi**  
NIM. 14.0101.0031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
TAHUN 2018**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA SAMSAT  
KABUPATEN MAGELANG  
(Studi Empiris pada SAMSAT Magelang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :

**Afrizal Dimas Arighi**

NIM. 14.0101.0031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2018**

# SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(Studi Empiris pada SAMSAT Magelang)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Afrizal Dimas Arighi**

**NPM 14.0101.0031**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal **29 Agustus 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

  
**Mulato Santoso, S.E., M.Sc.**


Pembimbing I

Pembimbing II

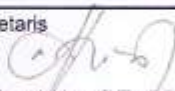
Tim Penguji

  
**Dr. Rahiyati Murniningsih, S.E., MP.**

Ketua

  
**Mulato Santoso, S.E., M.Sc.**

Sekretaris

  
**Fritina Anisa, S.E., MBA.**

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

**17 SEP 2018**

  
**Dra. Marlina Kurnia, M.M.**

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:  
Nama : Afrizal Dimas Arighi  
NIM : 14.0101.0031  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI  
(Studi Empiris Pada SAMSAT MAGELANG)**

adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjananya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang,  
METERAI  
TEMPEL  
FEDFBAFF271055907  
6000  
ENAM RIBURUPIAH  
ernyataan,  
nas Arighi  
NIM. 14.0101.0031

## RIWAYAT HIDUP

**Nama** : Afrizal Dimas Arighi  
**Jenis Kelamin** : Laki-Laki  
**Tempat, Tanggal Lahir** : Magelang, 8 April 1995  
**Agama** : Islam  
**Status** : Belum Menikah  
**Alamat Rumah** : Jl. Mangga 3 No.91 Perumnas Kalinegoro  
RT.05 RW.02 Kec.Mertoyudan,  
Kab.Magelang.  
**Alamat Email** : [Rizalarighi48@gmail.com](mailto:Rizalarighi48@gmail.com)

**Pendidikan Formal :**  
**Sekolah Dasar (2002-2008)** : SD Negeri Kalinegoro 3  
**SMP (2008-2011)** : MTs Negeri Kota Magelang  
**SMA (2011-2014)** : SMA Negeri 1 Mertoyudan  
**Perguruan Tinggi (2014-2018)** : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Magelang  
**Pendidikan Non Formal** : Program  
Sertifikasi TOEFL, Komputer, Bahasa  
Inggris, BTQ

**Pengalaman Organisasi:** Dewan Penggalang pramuka (DP)

**Penghargaan :** Drama Teater SMP se-Kota

Magelang,  
Peneliti



Afrizal Dimas Arighi  
NPM. 14.0101.0031

## MOTTO

*Orang islam sejati adalah apabila orang islam yang lain merasa aman dari ucapan dan tangannya  
(Hadits Riwayat Muslim)*

*Memangnya kenapa kalau hidup kita tak sempurna? Toh ini bukanlah jannah  
(Nourman Ali Khan)*

*Manusia tidak merancang tuk gagal, tetapi mereka gagal tuk merancang  
(William J. Siegel)*

*Pengetahuan adalah kekuatan  
(anonym)*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada SAMSAT MAGELANG).”** Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Ir. Eko Muh Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
3. Bapak Muhdiyanto, SE, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
4. Bapak Bayu Sindhu Raharja, SE, M.Si selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
5. Ibu Dra. Dra. Eni Zuhriyah, M.Si selaku Wali Studi Kelas Manajemen A Universitas Muhammadiyah Magelang
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah banyak memberikan bantuan penyediaan buku-buku referensi dan pustakawan pustakawati yang telah melayani peminjaman dengan baik.
8. Seluruh karyawan SAMSAT Magelang yang telah membantu.
9. Bambang Umbono dan Sukenti tercinta, selaku kedua orang tuaku yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moral maupun material untuk mendukungku menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
10. Terimakasih untuk kedua kakakku Arum dan Yudha telah memberikan semangat hariku
11. Sahabatku dan seluruh satu angkatan 2014 yang telah bersedia membantuku mengerjakan skripsi. serta teman teman KKN Angkatan 45
12. Dusun Nepak yang telah memberikan semangat dalam menjalani kuliah dan menyelesaikan skripsi ini.

13. Pejuang Skripsi 2018 wisuda oktober yang telah memberikan semangat dan berjuang bersama dalam penyusunan skripsi
14. Terimakasih kepada seluruh karyawan Instansi Samsat Magelang terutama kepada kak Nina, kak Tito, pak Danang, dan Ibu Pipin selaku utama dalam membimbing saya dalam menyelesaikan tugas.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan bapak,ibu,saudara,teman, teman sekalian.Ahir kata, semoga penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 20 Agustus 2018  
Peneliti



Afrizal Dimas Arighi  
NPM 14.0101.0031



## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan pembimbing .....	ii
Halaman Persetujuan penguji.....	iii
Surat pernyataan.....	iv
Riwayat hidup .....	v
Motto.....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
Asbtrak .....	xiv

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	3
C. Tujuan penelitian.....	4
D. Kontribusi penelitian.....	4
E. Sistematika .....	5

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

A. Telaah teori.....	7
B. Telaah penelitian sebelumnya .....	14
C. Hipotesis.....	15
D. Kerangka pemikiran teoritis .....	19

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Variable penelitian dan definisi operasional .....	20
B. Metode pengumpulan data .....	23
C. Data penelitian.....	24
D. Metode analisis data .....	24

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Statistik deskriptif data .....	26
B. Statistik deskriptif responden .....	21
C. Statistik deskriptif jawaban responden .....	27
D. Uji kualitas data.....	31
E. Uji hipotesis.....	36
F. Pembahasan analisis data .....	39

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	42
B. Keterbatasan penelitian .....	43
C. Saran.....	43
D. Daftar Pustaka .....	45
E. Lampiran .....	46

## DAFTAR TABEL

Table 4.1 rincian penyebaran kuisisioner .....	26
Table 4.2 responden berdasarkan usia .....	27
Tabel 4.3 responden berdasarkan jenis kelamin .....	28
Tabel 4.4 responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	28
Table 4.5 responden berdasarkan lama kerja .....	29
Table 4.6 statistik deskriptif jawaban responden .....	30
Table 4.7 hasil uji validitas <i>konvergen</i> .....	32
Table 4.8 hasil uji <i>average variance extracted</i> .....	33
tabel 4.9 hasil uji diskriminan .....	34
tabel 5.0 uji reliabilitas .....	35
tabel 5.1 hasil uji koefisien determinasi .....	36

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka berpikir.....	19
Gambar 2.2 direct effect.....	37
Gambar 2.3 direct effect.....	37
Gambar 2.4 moderasi .....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner .....	49
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	50
Lampiran 3 Analisis Statistik Deskriptif.....	62
Lampiran 4 Uji Validitas.....	64
Lampiran 5 Uji Diskriminasi .....	66
Lampiran 6 Uji Reliabilitas .....	67
Lampiran 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	68

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada SAMSAT MAGELANG)**

**Oleh:  
Afrizal Dimas Arighi**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi Pada Samsat Magelang. Penelitian ini dilakukan terhadap kinerja karyawan Samsat Magelang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 95 karyawan dengan menggunakan menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket yang diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sample random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan kompensasi dan disiplin terhadap kinerja. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif tidak signifikan motivasi sebagai variabel moderasi antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja.

**Kata kunci : kompensasi, disiplin, motivasi, kinerja**

## **BAB I**

### **Pendahuluan**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting karena terbukti sangat penting manfaatnya. Kinerja yang baik sangat diperlukan didalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Irawan (2010:77), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Hudiwinarsih, 2012). Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Pencapaian tujuan perusahaan berkaitan erat dengan kinerja seluruh karyawan tanpa terkecuali. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai dan disiplin karyawan guna menaati peraturan yang ada. Oleh karena itu berhasil tidaknya organisasi tersebut mencapai tujuan dapat dilihat dari kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan

kinerja karyawan, akan tetapi harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja dan juga prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan perlu menaruh perhatian di dalam mengatur kebijakan kompensasi yang rasional dan adil bagi karyawannya. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Gungor (2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan pada tindakan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen harus mampu memotivasi pegawainya. Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik (Muriha, 2011). Lebih lanjut Riyadi menyatakan bahwa dorongan bekerja akan timbul pada diri seseorang disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga menimbulkan perbedaan motivasi dalam berprestasi. Penelitian terdahulu



menemukan bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Fitrah.2008). Variabel motivasi dalam beberapa penelitian sering ditempatkan sebagai mediasi antara kompensasi dan disiplin kerja (Nugroho 2012).

Mangkunegara (2013) Mangkunegara adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun cakupan rumusan masalah yang akan penulis bahas dalam laporan yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SAMSAT Magelang?
2. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SAMSAT Magelang?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan pada SAMSAT Magelang dengan motivasi sebagai variabel moderating?
4. Apakah motivasi mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada SAMSAT Magelang?

5. Apakah Motivasi mempengaruhi hubungan terhadap kinerja karyawan pada SAMSAT Magelang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada SAMSAT Magelang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SAMSAT Magelang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kompensasi dengan kinerja karyawan pada SAMSAT Magelang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin dengan kinerja karyawan pada SAMSAT Magelang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada SAMSAT Magelang?

### **D. Kontribusi Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi SAMSAT MAGELANG untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, disiplin dan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan. Pemberian Kompensasi agar lebih teliti dalam pemberiannya.

## **2. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pembaca yang berkepentinga mengenai pengaruh kompensasi dandisiplin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable moderating.

## **3. Bagi Karyawan**

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kepada karyawan pada perusahaan sehingga mampu bekerja dengan optimal dengan hasil yang lebih baik.

### **E. Sistematika Penelitian**

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait.

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagian Awal**

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian skripsi, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar/grafik, daftar lampiran dan abstrak.

#### **2. Bagian Isi**

Bagian ini terdiri dari :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan/penulisan.

## Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori *organizational citizenship behavior*, kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, komitmen organisasional serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

## Bab III: Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, uji kualitas data dan alat analisis data.

## Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SEM-PLS, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

## Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

### **3. Bagian Akhir**

Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Telaah Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkret. Dapat diamati dan dapat diukur. Dalam hal ini dikenal yaitu kinerja organisasi, kinerja unit dan kinerja pegawai.

##### a. Teori Pengharapan

Dewasa ini, salah satu dari penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan (ekspektasi) dari Vroom. Teori ini berargumen bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada daya tarik output itu bagi individu tersebut. Dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang lebih baik.

Oleh karena itu, teori tersebut berfokus pada 3 hubungan, yaitu :

1. Hubungan upaya – kinerja. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
2. Hubungan kinerja – imbalan. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya output yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan – sasaran pribadi. Sampai sejauh mana imbalan imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

#### **b. Teori Instrumentalis**

Menurut teori instrumentalis yaitu keyakinan seseorang bahwa hasil tertentu tergantung pada pelaksanaan sebuah tingkat kinerja khusus. Kinerja bersifat instrumental apabila ia menyebabkan timbulnya sesuatu yang lain.

#### **c. Teori valensi**

Teori valensi mengandung arti bahwa nilai positif dan negatif yang diberikan orang kepada hasil-hasil. Ketiga teori tersebut bisa dilihat dari aspek manajerial dan individual.

### **2. Kompensasi**

Kompensasi menurut Ismail (2016) kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* agar bekerja dengan maksimal. Murty (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang

diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Hudi (2012) memberikan pengertian lain tentang kompensasi, yaitu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya. Selain itu dalam buku Hasibuan (2012) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

Menurut William dan Keith kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

#### **a. Jenis-jenis Kompensasi**

kompensasi mempunyai tiga komponen Gugup Kismo (2011:178) sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

Tujuan diadakan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja

Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

### **c. Sistem Kompensasi**

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem Waktu Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
2. Sistem Hasil (Output) Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.



3. Sistem Borongan Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

### **3. Motivasi Kerja**

Pemahaman mengenai motivasi kerja karyawan perlu dimiliki oleh pihak manajemen organisasi. Karena pada dasarnya motivasi kerja merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dengan organisasi sehingga karyawan dapat terpuaskan bersama dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menekankan perilaku manusia yang bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Pengertian motivasi yang disampaikan Hasibuan (2012) adalah sebagai berikut: Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting

karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

#### **a. Teori Motivasi**

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

Teori Dua Faktor Herzberg Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

1. Hygiene Factor, Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.
2. Satisfier Factor Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya.

#### **4. Disiplin**

Konsepsi disiplin dikemukakan oleh Rivai (2010:825) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Lebih lanjut beliau mengungkapkan tentang jenis disiplin sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, dan memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

b. Disiplin Korektif

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Disiplin Progresif

Inti dari disiplin progresif adalah menekankan pada pentingnya penerapan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan atau tata tertib organisasi. Tujuan dari disiplin ini adalah memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk memperbaiki diri sebelum terkena hukuman yang lebih serius. Pendisiplinan yang progresif juga memberikan waktu bagi pimpinan untuk bekerja sama dengan pegawai guna memperbaiki kesalahan yang dilakukan, seperti mangkir tanpa alasan yang dibenarkan.

#### **d. Teori Pengharapan**

Dewasa ini, salah satu dari penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan (ekspektasi) dari Vroom. Teori ini berargumen bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada daya tarik output itu bagi individu tersebut. Dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, teori tersebut berfokus pada 3 hubungan, yaitu :

1. Hubungan upaya – kinerja. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
2. Hubungan kinerja – imbalan. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya output yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan – sasaran pribadi. Sampai sejauh mana imbalan imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

#### **B. Telaah Penelitian Sebelumnya**

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan berikut ini. Penelitian-penelitian tersebut juga akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut adalah:

## **C. HIPOTESIS**

Pengetian hipotesis Menurut Dantes (2012) hipotesis diartikan sebagai praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan jalan penelitian.. Hipotesis sebagai praduga sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **1. Perumusan Hipotesis**

#### **a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Farmer (2008) melakukan penelitian mengenai hubungan antara kompensasi yang diterima oleh CEO perusahaan di Amerika Serikat dan

Inggris dengan kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Muryanto (2011) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

**b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Disiplin mencoba mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Hasibuan (2013) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik kinerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Hariandja (2009) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

**c. Pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable moderating**

Adanya kompensasi dan disiplin pada suatu organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila mereka mendapat tambahan kompensasi, maka ia akan cenderung berusaha dan termotivasi meningkatkan kinerjanya. Disiplin juga berusaha mencegah lambat atau mengakhiri kerja yang disebabkan kemalasan atau keterlambatan. Disiplin juga untuk mengatasi pendapat dan keridaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian. Siagian (2008), menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pegawai dan disiplin kerja melalui motivasi sebagai moderasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

**H3: Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable Moderasi**

**d. Pengaruh motivasi terhadap kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Di samping adanya sistem kompensasi dan disiplin yang diterapkan pada organisasi. Diduga masih ada factor lain mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah factor motivasi yang terdapat dalam diri pegawai. Telah banyak penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja sebagai variable moderasi dalam hubungannya dengan kinerja, antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Obonyo (2009) dan Pujana (2008).

Pujana (2008) melakukan penelitian tentang pengaruh kinerja terhadap karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi memperkuat hubungan kompensasi dan disiplin dengan kinerja karyawan. Obonyo (2009) menghubungkan antara kompensasi, disiplin, motivasi dan kinerja perusahaan dengan mengambil sampel pada MNC di Kenya. Hasilnya motivasi memoderasi hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H4: Motivasi berpengaruh terhadap kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

**e. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

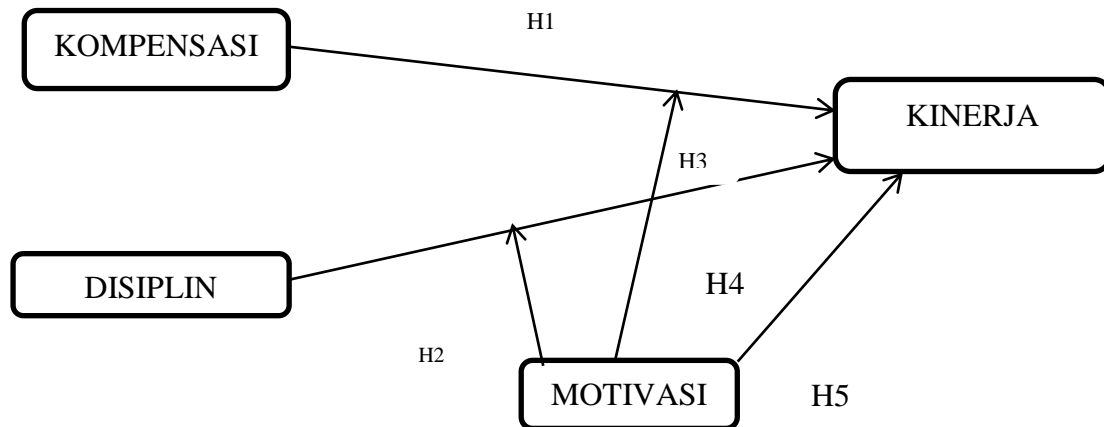
Karyawan akan lebih bertanggung jawab bila ditawarkan kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang termotivasi juga lebih bersedia untuk dilibatkan dalam pekerjaan rekan kerja mereka. Sajuyigbe (2013) proses menggerakkan manusia dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan. Motivasi merupakan variable penting, yang perlu mendapat perhatian besar dari organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

**H5: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja**



#### D. Kerangka Pemikiran Teoritis

Model penelitian dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka berpikir

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

Variabel Bebas (Independen)

- a. Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kompensasi dan disiplin (Karlinger, 2006).
- b. Variabel Moderating atau Variabel Contingency secara teoritis adalah tipe variabel yang mempunyai pengaruh terhadap sifat atau arah hubungan antar variabel. Sifat atau arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen kemungkinan positif atau negative dalam hal ini tergantung pada variabel moderating (Sugiyono, 2011).
- c. Variabel Terikat (Dependen) Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja (Karlinger, 2006).

## 2. Definisi Operasional

Variabel Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

### a. Kompensasi

kompensasi segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Adapun indicator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Ardana (2012) adalah sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

### b. Disiplin

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan. (Rivai) menyertakan indicator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin pegawai adalah:

1. Ketetapan waktu hadir
2. Ketaatan terhadap standar kerja
3. Ketaatan terhadap peraturan
4. Tingkat kedewasaan bekerja etis

### c. Motivasi

Motivasi kerja merupakan persepsi karyawan terhadap dorongan untuk melaksanakan tugas pekerjaan.. Adapun indikator motivasi menurut Larasati dan Ailini (2014) adalah sebagai berikut:

1. Pengkomunikasian tujuan perusahaan
2. Pengakuan perusahaan terhadap karyawan di perusahaan
3. Pemberian wewenang dari pimpinan
4. Perhatian timbal balik dari pimpinan

### d. Kinerja

Kinerja merupakan persepsi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Otniel (2015) adalah sebagai berikut :

1. Komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. kompetensi
5. efektivitas polakerja karyawan

## **3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik (Sugiyono 2011). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada SAMSAT Magelang. Sampel adalah

sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2011).

## **B. Metode Pengumpulan Data**

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### 1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

#### a. Kuisisioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

#### b. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Imam Ghazali ( 2012 ), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Ragu – ragu

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

Pemberian nilai atau skor pada skala likert yang digunakan berupa sangat setuju diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, ragu-ragu diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak sangat setuju diberi nilai 1

### **C. Data Penelitian**

Teknik Pengumpulan Data “penelitian ini merupakan penelitian survey atau bisa juga disebut dengan penelitian yang menyebarkan kuisisioner kepada para responden. Jenis data ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau pengisian kuisisioner.

### **D. Metode Analisis Data**

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metoda analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2012). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.alat ukur yang valid berarti memiliki validitas yang tinggi dan untuk menguji validitas, dapat digunakan dengan menggunakan program SEM PLS yang dijalankan dengan program WarpPLS 3.0.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Dapat menggunakan rumus Alpha Cronchbanch, jika nilai Alpha  $> 0.6$  maka kontruk pernyataan dengan menggunakan program SEM PLS for windows dinyatakan variable.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan pada *P value* yang lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$ , maka pengaruh variabel tersebut terhadap variabel yang lain dinyatakan signifikan. Besarnya koefisien jalur uji hipotesis dari model struktural dengan tingkat signifikansi *P value* $<0,05$ .

d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

*R-Square* digunakan untuk menilai berapa presentase variansi konstruk endogen tertentu yang dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan mempengaruhinya (eksogen).

e. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan pada *P value* yang lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$ , maka pengaruh variabel tersebut terhadap variabel yang lain dinyatakan signifikan. Besarnya koefisien jalur

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung kompensasi dan disiplin terhadap kinerja, serta pengaruh tidak langsung kompensasi dan disiplin terhadap kinerja menggunakan motivasi sebagai variabel moderasi.

Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan WarpPLS 3.0. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja. Hal tersebut bermakna bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja didukung.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan disiplin terhadap kinerja. Hal tersebut bermakna bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja didukung.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif tidak signifikan motivasi sebagai variabel moderasi antara kompensasi terhadap kinerja.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif tidak signifikan motivasi sebagai variabel moderasi antara disiplin terhadap kinerja.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja.



## **B. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang kompensasi dan disiplin dengan motivasi sebagai variabel moderasi yang berpengaruh terhadap kinerja.
2. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuisioner dan wawancara tanpa terlibat langsung dalam aktivitas instansi, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul.

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan sedikit saran yang mungkin dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, saran tersebut antara lain:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Pihak perusahaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi, motivasi dan disiplin karena mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
  - a. Perlu adanya penelitian terkait dengan kinerja dengan sampel yang lebih besar.
  - b. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya kepuasan kerja, loyalitas kerja, budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian, kompetensi karyawan, emotional quotient, lingkungan dan self efficacy.

- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan atau instansi yang berbeda sebagai objek penelitian.
- d. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darfina Juniari, 2014, “pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variable mediating”. Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjung Pinang.
- Gungor (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Fitrah, Moch Rizki. 2014. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ismail (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Winarsih, Hudi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia (kinerja)
- Irawan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Larasati dan Alini. (2014). Sumber daya manusia : Motivasi kerja.
- Mangkunegara, A P. 2013. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murty (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Otniel Tewel, (2015). Sumber daya manusia.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek, Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.