

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KECAMATAN OEBOBO, KOTA KUPANG
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Maria Elisabet Ule, Syarifuddin, Vera Herlina Mustari
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Kupang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Oebobo, Kota Kupang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif. Sampel penelitian berjumlah 30 responden yang diambil melalui teknik probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi dan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga terbukti memediasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan kompensasi yang adil dan penegakan disiplin kerja untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai sektor publik.

Kata Kunci: *kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai, variabel intervening*

Abstract

This study aims to analyse the effect of compensation and work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Oebobo District Office, Kupang City. The research method used is a quantitative approach with a comparative causal research type. The research sample was 30 respondents who were taken through probability sampling technique. Data were collected through questionnaires and analysed using regression tests and path analysis. The results showed that compensation and work discipline have a significant effect on work motivation. Furthermore, compensation, work discipline, and work motivation have a significant effect on employee performance. Work motivation is also proven to mediate the effect of compensation and work discipline on employee performance. These findings indicate the importance of managing fair compensation and enforcing work discipline to improve the motivation and performance of public sector employees.

Keywords: *compensation, work discipline, work motivation, employee performance, intervening variables*

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam keberhasilan organisasi, khususnya dalam sektor publik. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai. Pada Kantor Kecamatan Oebobo, Kota Kupang, permasalahan kinerja menjadi perhatian serius seiring dengan munculnya keluhan terkait keterlambatan, rendahnya produktivitas, dan kurangnya inisiatif pegawai.

Berbagai faktor diduga mempengaruhi kinerja, di antaranya kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Kompensasi yang layak dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan loyal, sedangkan disiplin kerja menjadi tolok ukur kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai peraturan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang mengarahkan perilaku pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Mengkaji dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Oebobo, Kota Kupang
- 2) Mengkaji dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Oebobo, Kota Kupang
- 3) Mengkaji dan mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Oebobo, Kota Kupang
- 4) Mengkaji dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Oebobo, Kota Kupang
- 5) Mengkaji dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Oebobo, Kota

Kupang

- 6) Mengkaji dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Oebobo, Kota Kupang
- 7) Mengkaji dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Oebobo, Kota Kupang

Kajian Pustaka

Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh pegawai baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai.

Menurut Pengabean dalam Edy Sutrisno (2011:182) indikator kompensasi ada empat yaitu; Gaji, Insentif, Tunjangan, Benefit dan Services.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan organisasi. Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja mencerminkan sikap menghormati peraturan yang berlaku dan menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Siswanto (2011:291) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu;

- 1) Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.
- 2) Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

- 4) Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

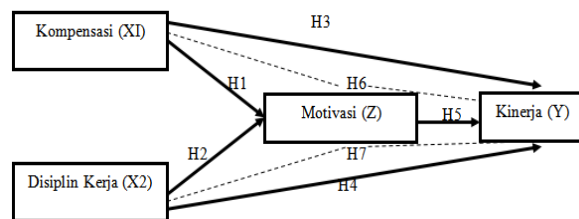
Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat kerja pegawai. Herzberg membedakan antara faktor intrinsik (kepuasan kerja) dan ekstrinsik (kondisi kerja, gaji). Motivasi berpengaruh terhadap intensitas dan konsistensi pegawai dalam bekerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Indikator kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.

Kerangka Teoritis



Sumber: Olahan Penulis (2022)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif. Lokasi penelitian adalah Kantor Kecamatan Oebobo, Kota Kupang. Waktu pelaksanaan penelitian yaitu pada bulan Februari hingga Maret 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Oebobo. Sampel berjumlah 30 responden yang diambil menggunakan teknik probability

sampling Variabel independen: Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)

Variabel intervening: Motivasi Kerja (Z)

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Analisis data menggunakan regresi berganda dan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Uji asumsi klasik juga dilakukan untuk memastikan kelayakan model.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Regresi Model I (X1 dan X2 → Z)

Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ($p = 0,002 < 0,05$)

Disiplin kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ($p = 0,013 < 0,05$)

Nilai R^2 sebesar 0,830 menunjukkan bahwa 83% variasi dalam motivasi kerja dijelaskan oleh kompensasi dan disiplin kerja.

Hasil Uji Regresi Model II (X1, X2, Z → Y)

Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (Z) semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai p masing-masing 0,042; 0,000; dan 0,025 ($< 0,05$).

R^2 sebesar 0,682 menunjukkan bahwa 68,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Analisis Intervening (Uji Sobel)

Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pemberian kompensasi dan penerapan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja.

Kesimpulan Dan Saran

Simpulan

1. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Bagi instansi pemerintah: Perlu meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan transparan serta memperkuat budaya disiplin kerja.
2. Bagi pegawai: Meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya motivasi kerja dalam menunjang kinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya: Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi guna memperkaya model analisis.

Daftar Pustaka

- Arikonto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Ariandi 2018 mengatakan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh pegawai
- Adriana 2013. Arianto 2013
- Dwiyanto, Agus. 2018. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Fisipol Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya, PT. Temprina Media Grafika.
- Emron, et.al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabet
- Fahmi,I. 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung. Alfabeta
- Fajar, Al Siti, dan Heru. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Memilih Keunggulan Bersaing*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Kedua. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2020. *Metodologi Research*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- Ilmawan, Mirza D. 2012. Peranan Kompensasi dan Karakteristik Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru SMA Negeri Di Kota Malang). *Thesis*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Handoko Hani. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, 2002
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Lexy J. Moleong. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Lok, P. & Crawford, J. 2004. The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management Development* 23 (4), 321-338
- Lina, D. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 14. No. 1. Diambil pada 29 November 2022 dari jurnal.umsu.ac.id
- Luthans, F. 2008. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua Efendi 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Grasindi
- Munandar, U. 2020. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Muhammad, R., Kashif, Z. H. M., Ghazanfar, A. & Arslan, A. M. 2014. Impact Of Compensation On Employee

- Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan). *International Journal Of Business And Social Science*, 5.
- Mondy, R.W., and Noe, R.M. Premaux, S.R. 1993. *Human Resource Management* (5rd). Massachusetts. Allyn and Bacon
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineksa Cipta
- Noermijati. 2008. Aktualisasi Teori Herzberg, Suatu Kajian Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional. *Disertasi*. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya. Malang
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Rivai. 2004. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya)
- SMathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Sondang P Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan Ke-1. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Hadi. 1990. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Kencana
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, 207, 2017.
- Siagian 2002 mengenai kinerja pegawai
- Sopiah 2010 membangun kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai
- Thoha, M. 2018. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Terry, George R. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. CV Haji Masagung
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Wibowo. 2019 manajemen. Jakarta :PT. Raja Grafindo persada