

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI PADA PT TRANS REKREASINDO CABANG
MALANG)**

SKRIPSI



Oleh

AFAN MUZAKI

NIM : 18510039

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PT TRANS REKREASINDO CABANG
MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

AFAN MUZAKI

NIM : 18510039

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI PADA PT TRANS REKREASINDO CABANG MALANG)

SKRIPSI

Oleh

Afan Muzaki
NIM: 18510039

Telah disetujui pada tanggal 14 Desember 2022

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311292020121005

Mengetahui :

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT TRANS
REKREASINDO CABANG MALANG)

SKRIPSI

Oleh

AFAN MUZAKI

NIM : 18510039

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 23 Desember 2022

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji Utama

Faisol, M.Pd

NIP : 19841114201608011089

2 Ketua Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

199312192019031012

3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

199311292020121005

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Afan Muzaki

NIM : 18510039

Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI PADA PT TRANS REKREASINDO CABANG MALANG)”

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosem Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Kamis, 15 Desember 2022

Malang Hormat Saya,



Afan Muzaki

NIM: 18510039

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'aalamiin., atas semua limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga skripsi sederhana ini dapat terselesaikan.

Saya persembahkan skripsi ini khusus kepada kedua orang tua saya, yang selalu ikhlas berkorban apapun untuk saya tanpa terkecuali. Terimakasih atas segala cinta, dukungan, doa dan kasih sayang yang telah diberikan.

Untuk kakak saya yang selalu memotivasi dan memberikan contoh untuk bisa menatap masa depan lebih cerah.

Teruntuk seluruh sahabat saya, bahwasannya tanpa adanya mereka saya bukanlah siapa-siapa, dan niscaya tidak dapat menjadi pribadi yang seperti sekarang ini.

Terimakasih untuk semua dedikasi yang telah ditorehkan bersama dalam lembar kehidupan saya, semoga tetap terkenang dan menjadi keberkahan untuk kita
fid diini wad dunnya wal aakhirah. Amiin.

MOTTO

«««« “Jadilah Dirimu Sendiri, Karena Hanya Itu Yang Dapat Kau Lakukan” »»»»

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum. Wr.Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Trans Rekreasindo Cabang Malang” dapat terselesaikan.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun kita pada jalan kebaikan, yaitu agama Islam.

Penulis sadar betul, bahwasannya skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya campur-tangan pemikiran, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Rahmat, Hidayah, serta Rezeki sehingga pengerjaan skripsi ini berjalan lancar.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M selaku dosen pembimbing saya, yang selalu mengawasi dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Birokrasi Fakultas Ekonomi yang telah bersedia berbagi ilmu serta pengalamannya selama pembelajaran di kelas perkuliahan.
6. Ibu Indayu Sri Mulyani, S.H selaku *human resource* PT Trans Rekreasindo Cabang Malang yang telah memberikan izin penelitian, dan juga banyak membantu dalam kelengkapan data-data dalam skripsi saya.

7. Kepada seluruh karyawan PT Trans Rekreasindo Cabang Malang yang telah bersedia memberikan bantuan dalam pengisian kuesioner.
8. Kedua orang tua saya, Bapak Kadiyat Abdullah, dan Ibu Ami Yulia Sholikhah, serta kakak saya M. Fuad Anwar, yang telah banyak berkorban dalam memberikan do'a, dorongan moral dan material yang tidak mungkin terhitung untuk saya.
9. Sahabat/i Bharata Baiq Vika Artamevia, Yahya, Anisa, Tofa, Mahmud, Alfi, Nely, Robith, Hamdan, Adam, Putri dan sahabat lainnya yang telah menemani selama berproses di Rayon Ekonomi "Moch. Hatta".
10. Sahabat lintas angkatan Bang Opi dkk, Afthon dkk, dan Robin dkk, dan seluruh keluarga besar Rayon Ekonomi "Moch. Hatta" yang telah membantu serta memberikan banyak pemikiran dan gagasan dalam ruang-ruang berproses di PMII.
11. Serta seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Sampai akhirnya skripsi ini berhasil tersusun, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik serta saran supaya karya ini menjadi lebih baik. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan kebermanfaatan bagi penulis dan pihak yang membaca, terkhusus bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Wallahul Muaffieq Ilaa Aqwamieth thariq

Wassalamu'alaikum. Wr.Wb.

Malang, 15 Desember 2022



Afan Muzaki

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab).....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	14
2.2 Kajian Teoritis	30
2.2.1 Kompensasi	30
2.2.2 Disiplin Kerja	39

2.2.3 Motivasi Kerja.....	48
2.2.4 Kinerja Karyawan	53
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	57
2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	57
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	58
2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	59
2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kayawan	60
2.4 Kerangka Konseptual.....	61
2.5 Hipotesis	61
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	62
3.1 Jenis penelitian.....	62
3.2 Lokasi Penelitian	62
3.3 Populasi dan Sampel.....	63
3.3.1 Populasi	63
3.3.2 Sampel.....	63
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	64
3.4 Data dan Jenis Data	64
3.5 Teknik Pengumpulan Data	65
3.6 Definisi Operasional Variabel	66
3.6.1 Variabel Independen (X).....	66
3.6.2 Variabel Dependen (Y)	66
3.6.3 Variabel <i>Intervening</i> (Z).....	66

3.7 Skala Pengukuran	68
3.8 Analisis Data.....	69
3.8.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	70
3.8.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	73
4.1 Hasil Penelitian.....	73
4.1.1 Profil Perusahaan.....	73
4.1.2 Deskripsi Responden.....	75
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	76
4.1.4 Analisis SmartPLS	80
4.2 Pembahasan	88
4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	88
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	90
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	92
4.2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.....	94
4.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.....	94
BAB V PENUTUP.....	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Waktu dan Jam Kerja Perusahaan	7
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	22
Tabel 2.2 Orisinalitas Penelitian	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	67
Tabel 3.2 Alternatif Skala Pengukuran	69
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	75
Tabel 4.2 Bobot Nilai Pernyataan	77
Tabel 4.3 Responden Variabel Kompensasi	77
Tabel 4.4 Responden Variabel Disiplin Kerja	78
Tabel 4.5 Responden Variabel Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.6 Responden Variabel Motivasi Kerja	80
Tabel 4.7 Nilai Validitas Konvergen	81
Tabel 4.8 Nilai Validitas Diskriminan	82
Tabel 4.9 Nilai <i>AVE</i>	84
Tabel 4.10 Nilai <i>Construct Reliability</i>	84
Tabel 4.11 Nilai <i>R-Square</i>	85
Tabel 4.12 Nilai <i>Path Coefficient</i>	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Peraturan Perusahaan	7
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	61
Gambar 4.1	Struktur Perusahaan	75
Gambar 4.2	Hasil Model Hipotesis	86

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2: Tabulasi Data Kuesioner Responden
- Lampiran 3: Hasil Uji SmartPLS
- Lampiran 4: Bukti Konsultasi
- Lampiran 5: Surat Keterangan Bebas Plagiasirisme
- Lampiran 6: Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran 7: Biodata Peneliti

ABSTRAK

Muzaki, Afan. 2022. SKRIPSI. Judul: Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Trans Rekreasindo Cabang Malang)

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

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

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, serta menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Trans Rekreasindo Cabang Malang yang berjumlah 69 dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan mode kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Muzaki, Afan. 2022. THESIS. Title: The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Study at PT Trans Rekreasindo Malang Branch)

Advisor : Ryan Basith Fasih Khan, MM

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

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of compensation on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, and to test and analyze the effect of compensation on employee performance through work motivation, as well as test and analyze the effect of work discipline on employee performance through work motivation.

This research uses a quantitative approach with explanatory research. The sample in this study were 69 employees of PT Trans Rekreasindo Malang Branch using the saturated sample technique. Data collection uses a questionnaire mode that has been tested for validity and reliability. The variables in this study are compensation (X1), work discipline (X2), work motivation (Z), and employee performance (Y). Data were analyzed using SmartPLS version 4 software.

The results showed that compensation has an effect on employee performance, work discipline has no effect on employee performance, work motivation has an effect on employee performance, motivation cannot mediate the effect of compensation on employee performance, and motivation can mediate the effect of work discipline on employee performance.

مستخلص البحث

مزكي، عفان. (2022). تأثير التعويضات وانضباط العمل على أداء الموظف بدافع العمل كمتغير تدخلية (الدراسة في الشركة "PT Trans Rekreasindo" بمالانج).

المشرف: ريان باسط فصيح خان، الماجستير.

الكلمات الأساسية: التعويض، انضباط العمل، تحفيز العمل، أداء الموظف

هدف هذا البحث هو فحص وتحليل تأثير التعويض على أداء الموظف، وتأثير انضباط العمل على أداء الموظف، وتأثير دافع العمل على أداء الموظف، واختبار وتحليل تأثير التعويض على أداء الموظف من خلال تحفيز العمل، وكذلك اختبار وتحليل تأثير انضباط العمل على أداء الموظف من خلال تحفيز العمل.

استخدم هذا البحث المنهج الكمي مع البحث التوضيحي. كانت العينة في هذا البحث 69 موظفًا في الشركة "PT Trans Rekreasindo" بمالانج باستخدام طريقة العينة المشبعة. واستخدم هذا البحث في جمع البيانات الإستبيان الذي تم اختبارها للتأكد من صحتها وموثوقيتها. المتغيرات في هذا البحث هي التعويض (X1)، والانضباط في العمل (X2)، ودوافع العمل (Z)، وأداء الموظف (Y). تم تحليل البيانات باستخدام برنامج "SmartPLS" الإصدار الرابع.

أما نتائج هذا البحث هي (1) أن الأجر له تأثير على أداء الموظف، (2) انضباط العمل ليس له تأثير على أداء الموظف، (3) يؤثر دافع العمل على أداء الموظف، (4) لا يمكن أن يتوسط الدافع في تأثير التعويض على أداء الموظف، و(5) يمكن أن يتوسط الدافع في تأثير انضباط العمل على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen keorganisasian yang berfokus pada perencanaan dan pengelolaan unsur manusia untuk mendapatkan hasil kinerja optimal pada sebuah organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam seluruh aspek kegiatan perusahaan, karena sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam menggerakkan sumber daya lainnya dalam perusahaan (Hasibuan, 2005: 27). Dapat dikatakan keberlangsungan suatu perusahaan bergantung pada bagaimana pengelolaan sumber daya manusianya.

Tuntutan zaman mengharuskan perusahaan untuk terus dinamis dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusianya, sebagai upaya untuk dapat bersaing dan mempertahankan kedudukannya dengan perusahaan lain. Oleh karenanya karyawan sebagai sumber daya manusia utama dalam perusahaan harus terus dipacu melalui perencanaan SDM untuk mendapatkan kinerja maksimal yang akan menunjang pada kinerja perusahaan. Tanpa peran dari manusia, sebuah organisasi tidak akan mampu berjalan secara efektif dan efisien.

Karyawan adalah aset perusahaan yang perlu dikaji, dikelola dan dievaluasi secara baik dan benar, sebagai upaya perusahaan dalam

keberhasilan pencapaian visi, misi serta tujuannya. Tujuan utama dari pengelolaan sumber daya manusia adalah tercapainya peningkatan kinerja karyawan secara signifikan, sehingga kinerja perusahaan tetap optimal. Karena memang terdapat hubungan yang tidak dapat dipisahkan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Secara teoritis kinerja yang baik dapat mengembangkan peningkatan karir karyawan dan perusahaan secara signifikan (Siahan dkk, 2016).

Hasibuan (dalam Supriyanto: 2013) mendefinisikan kinerja sebagai bentuk hasil yang dicapai seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini diantaranya adalah kompensasi, disiplin kerja, serta motivasi. Kompensasi sebagai hasil timbal balik yang diterima karyawan, disiplin sebagai bentuk kesediaan karyawan menaati setiap peraturan, dan motivasi sebagai upaya mendorong semangat kerja karyawan.

Siagian (2002), menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan disiplin kerja. Demikian menurut Hasibuan (2012), juga menyebutkan disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor penting lain yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Pangastuti dkk, 2020). Pendapat lain menyatakan motivasi kerja merupakan strategi yang efektif

untuk meningkatkan kinerja pegawai (Candradewi & Dewi, 2019). Hal tersebut menandakan kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek kompensasi, disiplin dan juga aspek motivasi kerja. Perusahaan harus memperhatikan hak dan kewajiban dalam pemberian kompensasi yang layak dan sesuai kepada karyawan, serta menegakkan kedisiplinan dalam perusahaan untuk menjunjung profesionalitas dalam bekerja sebagai penunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan.

Tujuan utama seseorang melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan imbalan atau kompensasi, dan memang tidak dapat memungkiri hal tersebut. Hasibuan (2007) mendefinisikan kompensasi adalah imbalan yang diterima atas jasa yang dilakukan karyawan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung. Menurut Dessler (2017: 382) mengatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk kegiatan imbalan ataupun bayaran yang diberikan kepada karyawan atas apa yang mereka kerjakan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015: 26) mendefinisikan kompensasi sebagai suatu hal yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Dapat dikatakan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan harus mempunyai timbal balik yang setimpal, baik secara keringanan ataupun beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Secara garis besar dapat dikatakan bahwa tujuan utama kompensasi adalah sebagai pendorong semangat kerja untuk karyawan melalui pemberian gaji dan *incentive* yang sepadan, semakin objektif pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan, maka semakin maksimal pekerjaan mereka

(Syamsuddin dkk, 2021). Oleh karenanya penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan, karena akan berdampak terhadap kinerja mereka.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dengan tingkat kedisiplinan (Listianto, 2007). Kedisiplinan seorang karyawan mempunyai ikatan erat terhadap kompensasi yang mereka dapatkan. Disiplin kerja karyawan akan terganggu apabila perusahaan tidak memperhatikan secara mendalam perihal kompensasi (Sastrohadiwiryono, 2015). Penguatan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kompensasi yang didapat dan juga sebaliknya. Karena kedisiplinan memiliki dampak penting terhadap perusahaan baik langsung maupun tidak langsung. Tidak disiplinnya karyawan akan menjadikan hasil kerja dan kegiatan rutin perusahaan menjadi terganggu. Disiplin kerja adalah bentuk penunjang keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2012: 194).

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah fungsi terpenting dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin tinggi pula pencapaian prestasi kerjanya, keberhasilan disiplin kerja dapat dicerminkan melalui besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan beban kerja diberikan kepadanya. Menurut Yuliana dkk, (2017) disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota suatu organisasi atau perusahaan untuk memenuhi berbagai peraturan kantor yang ditentukan. Sedangkan menurut Widodo dkk, (2018) Disiplin kerja adalah aturan dan ketentuan yang

mengatur dan membatasi setiap aktivitas dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati, menghormati, serta melaksanakan keseluruhan aturan dan norma yang diberlakukan perusahaan baik tertulis maupun tidak, sebagai pendorong gairah semangat kerja untuk pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan utama dari penerapan disiplin kerja adalah untuk menjaga keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif, tujuan, serta visi misi perusahaan kedepan. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku individu yang mematuhi aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi.

Motivasi sebagai bentuk dorongan kepada karyawan untuk memacu kinerjanya juga menjadi hal penting dalam upaya pencapaian kinerja perusahaan secara maksimal. Seperti halnya teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Mukhtar dkk, (2018) bahwa pada setiap individu manusia terdiri atas 5 (lima) kebutuhan dasar yakni; kebutuhan fisiologis, sosial, rasa aman, aktualisasi diri, serta penghargaan.

Hasibuan (2006: 141) menyatakan motivasi sebagai hal penting karena merupakan perihai yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku manusia untuk giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal dari tindakannya. Menurut Sholihin, (2019), motivasi adalah pemberian tenaga penggerak yang menciptakan semangat kerja, gotong royong, bekerja efektif dan terpadu untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah

kemauan seseorang untuk bekerja karena adanya dorongan dari dalam diri seseorang sebagai akibat dari integrasi kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan sosial (Mulyadi & Syafitri, 2015). Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dasar utama seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya, baik bersifat ekonomi, sosial, politik, dan berbagai kebutuhan kompleks lainnya.

Pemberian motivasi yang kuat dari perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja, karyawan akan lebih keras dalam melaksanakan pekerjaannya. Meskipun karyawan memiliki kemampuan operasional yang mumpuni namun tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Sebaliknya, dengan motivasi yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam penyelesaian pekerjaannya (Wijaya & Supriyanto, 2019).

PT Trans Rekreasindo Cabang Malang merupakan turunan perusahaan dari CT Corp yang bergerak dalam bidang jasa dan hiburan (*entertainment*), yang menyediakan wahana permainan keluarga berkonsep *indoor theme park* dengan *brand* usaha meraka yaitu KidCity dan Trans Studio Mini. Dalam operasional bisnisnya PT Trans Rekreasindo berada di lantai empat Transmart MX Mall Malang. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *human resource* perusahaan, Ibu Indayu Sri Mulyani, dalam penetapan prosedur kompensasi dan disiplin kerja sudah secara gamblang tertuang dalam peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan. Hal tersebut menandakan dalam operasional perusahaan telah melalui persiapan secara

matang. Peraturan perusahaan sendiri tertuang dalam Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan No. 901/PHIJSK-PK/PP/VII/2020.

Gambar 1.1
Peraturan Perusahaan



Sumber: PT Trans Rekreasindo, 2022.

Dalam sistem pengupahan yang tertuang dalam peraturan perusahaan, pemberian upah didasarkan pada status karyawan atau golongan. Dimana dalam PT Trans Rekreasindo sendiri terdiri dari karyawan Staff dan karyawan Non Staff, tentunya dengan tetap memperhatikan kemampuan dan prestasi karyawan dalam kinerjanya untuk perusahaan. Upah yang diberikan perusahaan terhadap karyawan adalah dalam bentuk upah pokok dan tunjangan-tunjangan. Dimana tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berupa tunjangan makan, tunjangan transportasi, dan tunjangan jabatan.

Tabel 1.1
Waktu dan Jam Kerja Perusahaan

Jumlah Hari Kerja	6 Hari Seminggu
Jumlah Hari Libur	1 Hari Seminggu
Shift 1	09.00 - 17.00
Shift 2	14.30 - 22.30

Waktu Istirahat	1 Jam
Pada hari kerja ke-6, karyawan masuk 5 jam sehari	

Dari tabel tersebut menunjukkan jam operasional yang harus ditaati oleh semua karyawan. Dalam prosedurnya, karyawan harus datang ketempat kerja 15 menit sebelum shif dimulai untuk meminimalisir keterlambatan. Ketidakhadiran karyawan dalam jam kerja, harus dengan menunjukkan bukti perizinan kepada atasan selambat-lambatnya satu hari sebelum hari kerja berikutnya. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga kedisiplinan dan juga siklus yang sudah terjadi dalam perusahaan untuk mengoptimalkan setiap jam kerja yang berlaku.

Berdasarkan sejarahnya, Transmart MX Mall Malang resmi dibuka pada bulan Februari 2019. Dalam jangka operasional yang terbilang masih muda, PT Trans Rekreasindo telah memiliki penilaian kinerja perusahaan yang cukup stabil. Hal tersebut terlihat dari turn over karyawan yang terbilang rendah yang menandakan karyawan memiliki kesesuaian dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini tentunya tidak dapat terlepas dari peran manajemen perusahaan dalam mengorganisir perusahaan. PT Trans Rekreasindo memiliki peraturan yang telah diterapkan dengan baik dan telah mencakup peraturan-peraturan mengenai kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

Peraturan yang telah ditetapkan ini menjadi salah satu faktor kestabilan perusahaan. Sehingga diharapkan kinerja karyawan juga dapat terus stabil dan

meningkat. Namun kedisiplinan yang dilakukan secara ekstrim tanpa dilakukan secara bersamaan dengan motivasi akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Maka melalui penelitian ini diharapkan PT Trans Rekreasindo mampu menjaga kestabilan dan meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan aspek lain yang dapat menyentuh secara langsung, yaitu melalui pemberian motivasi kerja karyawan.

Dari tinjauan literatur didapatkan hasil Penelitian yang dilakukan Pangastuti dkk, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil tersebut, Sudiardita, dkk (2018) juga mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Efendi dkk, 2020).

Hasil berbeda dikemukakan oleh Ilham, (2020) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Hasil lain menyatakan tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2020). Sedangkan penelitian dari Aromega dkk, (2019) menjelaskan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja seorang pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa pemberian kompensasi berupa gaji, insentif maupun tunjangan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Razak dkk, (2018) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar dari variabel lain yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hasil penelitian lain menunjukkan disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hersona & Sidharta, 2017).

Namun hasil penelitian Sugiono & Sintia Vitaloka, (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didukung hasil penelitian Kurniawan dan Heryanto (2019) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian Arisanti dkk, (2019) juga menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut mengindikasikan tingkat kedisiplinan seorang karyawan tidak selalu mampu memberikan hasil kinerja yang maksimal pada perusahaan.

Sardjana dkk, (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Paais & Pattiruhu, (2020) juga menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil berbeda dalam penelitian Razak, dkk (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian oleh Syamsuddin dkk, (2021) menyatakan motivasi sebagai variabel intervening mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain juga menunjukkan motivasi dapat memediasi hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan (Efendi dkk, 2020). Hasil penelitian Candradewi & Dewi, (2019) menyatakan motivasi dapat memediasi kompensasi pada kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Namun perbedaan hasil penelitian lain menyatakan motivasi sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Ilham, 2020). Pemberian variabel motivasi sebagai mediasi tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja karyawan karena faktor yang terjadi di dalam tubuh perusahaan sendiri. Sehingga perusahaan harus menemukan formulasi baru dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Pencapaian kinerja perusahaan PT Trans Rekreasindo cabang Malang yang sudah stabil, selanjutnya harus tetap dijaga dan ditingkatkan kembali kinerja perusahaannya. Meskipun PT Trans Rekreasindo merupakan turunan dari perusahaan raksasa, bukan tidak mungkin dikemudian hari perusahaan ini akan menurun kinerjanya apabila tidak diperhatikan kembali pada aspek karyawan. Dan oleh sebab itu, penelitian ini berupaya untuk menjadi alternatif dalam mempertahankan kinerja perusahaan di masa mendatang.

Dari uraian fenomena perusahaan dan juga hasil penelitian terdahulu yang masih menunjukkan perbedaan maupun ketidak konsistenan hasil dari penelitian, hal tersebut menjadi alasan dan motivasi serta ketertarikan peneliti untuk menguji serta mengidentifikasi pengaruh kompensasi, disiplin kerja, serta motivasi sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Rekreasindo Cabang Malang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi dapat memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk instansi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan dalam upaya peningkatan kapasitas kinerja karyawan.

2. Manfaat untuk akademisi

Secara praktis melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangsih untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan memperkuat penelitian-penelitian terdahulu, terutama terkait dengan kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

3. Manfaat untuk peneliti

Sebagai sebuah kesempatan dalam pengaplikasian berbagai teori dan konsep ilmu manajemen sumber daya manusia pada penelitian lapangan secara langsung, terutama dalam pemecahan masalah kinerja perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian dari Pangastuti, dkk (2020) dengan judul “*The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*”. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan jenis penelitian *ex-post facto* melalui pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah 71 karyawan UMKM Batik di Kecamatan Keraton Kota Yogyakarta dengan teknik total sampling dalam pengambilan sampel. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan secara simultan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Sudiarta, dkk (2018) berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi karyawan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknis analisis jalur (*Path Analisis*). Populasi sebanyak 2547 pegawai non manajerial pada 24 kantor cabang Kanwil I meliputi Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat dan Banten. Sebanyak 346 responden dengan metode penelitian eksploratif. Hasil penelitian menyatakan bahwa, (1) kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, (2) kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan

kerja, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, (5) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Sitopu, dkk (2021) dengan judul "*The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linier berganda. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh berjumlah 130 karyawan PT Sinar Jernih Suksesindo. Penelitian dimulai dengan uji coba instrumen, pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner, analisis data, dan penyusunan hasil laporan. Hasil menunjukkan secara parsial menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Darma dan Supriyanto (2017) dengan judul "*The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance*". Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan software Smart PLS versi 2.0 M3 dalam menganalisis data. Populasi penelitian sejumlah 70 orang karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri dengan menggunakan teknik sampling jenuh. menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap variabel

kepuasan karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Razak dkk, (2018) dalam penelitiannya "*Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*". Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, angket, dan studi pustaka. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. ABC Makassar berjumlah 50 orang dengan teknik sampling metode sensus. Alat analisis dengan bantuan SPSS dengan pendekatan analisis jalur, uji korelasi, uji determinasi, uji simultan dan uji parsial. Penelitian menunjukkan hasil secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian oleh Kurniawan dan Heryanto (2019) dengan judul "*Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Departement of Tourism, Youth and Sport Padang District*". Sampel sejumlah 65 karyawan diperoleh melalui teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan adalah path analisis. Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) disiplin kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, (3) disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) secara tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (7) secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Sugiono dan Vitaloka (2019) berjudul “*Analysis The Effect Of Work Stress, Work Discipline And Turnover Intention On Employees Performance Mediated By Job Satisfaction At Pt. Epson Indonesia, Jakarta*”. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan inferensial dengan *Structural Equation Model* (SEM) yang difasilitasi oleh software AMOS. Populasi berjumlah 155 karyawan PT. Epson Indonesia dengan pemilihan sampel menggunakan teknik random sampling, dan didapatkan 112 sampel berdasarkan rumus Slovenia. Penelitian menunjukkan hasil bahwa stres kerja, disiplin kerja dan turnover intentions berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Turnover Intentions* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan stres kerja, disiplin kerja, dan turnover intention terhadap kinerja karyawan.

Efendi dkk, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia*”. Dengan tujuan menguji pengaruh motivasi kerja sebagai mediasi pada disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metodologi yang digunakan adalah *ex-post-facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sejumlah 98 karyawan dengan total sampling dalam pengambilan sampel. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan *analysis path*. Hasil penelitian menunjukkan (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (4) Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (5) Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. (6) Disiplin Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (7) Motivasi Kerja memediasi hubungan Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh Ilham dkk, (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi Variabel Motivasi”. Dengan populasi 39 karyawan dan diambil sampel sebanyak 34 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima. Metode penelitian menggunakan *explanatory* dengan jenis penelitian survey. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Partial Least Square

(PLS). Temuan penelitian menunjukkan (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (3) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (4) Motivasi tidak dapat memediasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, (5) Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian oleh Hidayat (2020) dengan judul *“The Influence of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance”*. Populasi dari penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Umerson Wamatetsu Technosmart, dengan menjadikan semua populasi menjadi sampel. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan soft ware SPSS 22 dalam analisis data. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian dari Hersona dan Sidharta (2017) berjudul *“Influence of Leadership Function, Motivation, and Work Discipline on Employee’s Performance”*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan jumlah 159 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian verifikasi dengan metode analisis path. Temuan penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisanti,dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, dengan 32 responden sebagai sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian menunjukkan secara parsial variabel Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sardjana, dkk (2018) dalam penelitian yang berjudul “*Effect of Remuneretion, Work Discipline, Motivation on Performance*”. Penelitian ini menggunakan deskriptif dan kuantitatif dengan regresi linier. Pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling dengan 68 karyawan sebagai sampel. Hasil penelitin menunjukkan (1) Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, (2) Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, (3) Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, (4) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, (5) Remunerasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan, (6) secara simultan Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Paais & Pattiruhu (2020) yang berjudul “*Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on*

Satisfaction and Employee Performance". Sampel penelitian terdiri dari 155 karyawan Wahana Resources Ltd, Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah yang dipilih melalui metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Analisis data menggunakan *Structure Equation Modeling* pada AMOS. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian oleh Syamsuddin dkk, (2021) dengan judul "*The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable*". Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel penelitian sejumlah 57 responden dengan menggunakan *purposive sampling technique* dalam pengambilan sampel. Analisis data menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Candradewi dan Dewi (2019 dalam penelitiannya yang berjudul "*Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as*

Mediation Variable". Populasi penelitian adalah karyawan rumah sakit Wisma Prasanti dengan jumlah 83 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan soft ware SmartPLS 3.2. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

Dari hasil deskripsi penelitian terdahulu diatas, peneliti telah merangkum hasil terdahulu menjadi ringkasan dalam bentuk tabel, yang selanjutnya digunakan sebagai *gap research* dan perbandingan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Terdapat 17 (tujuh belas) hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan penguat untuk penelitian ini, baik secara teoritis maupun tinjauan hasil penelitian. Berikut adalah tabel ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dijadikan landasan dalam penyusunan penelitian ini.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pangastuti dkk, (2020) <i>"The Effect of Work</i>	Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2)	Metode kuantitatif dengan regresi berganda.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

	<i>motivation and Compensation on Employee Performance”</i>	Kinerja Karyawan (Y)		terhadap Kinerja Karyawan, serta secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan
2.	Sudiarta dkk, (2018) “Pengaruh Kompensasi, Motivasi karyawan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ”	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja(X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Pendekatan kuantitatif dengan teknis analisis jalur (<i>Path Analisis</i>).	Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja, (2) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja, (3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja, (4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (5) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (6) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Sitopu dkk, (2021) “ <i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance</i> ”	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Metode kuantitatif dengan regresi linier berganda.	Hasil penelitian secara parsial menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Darma dan Supriyanto (2017) “ <i>The Effect of Compensation</i>	Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	Metode <i>explanatory research</i> dengan <i>soft ware</i> Smart	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan, Variabel

	<i>on Satisfaction and Employee Performance”</i>		PLS versi 2.0 M3.	Kompensasi berpengaruh langsung terhadap variabel Kepuasan Karyawan dan Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Razak dkk, (2018) <i>“Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar”</i>	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Metode kuantitatif dengan <i>software</i> SPSS.	Hasil penelitian yang ditemukan adalah secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Kurniawan dan Heryanto (2019) <i>“Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Departement of Tourism, Youth and Sport Padang District”</i>	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z)	Metode kuantitatif dengan analisis path.	Hasil hipotesis penelitian menunjukkan (1) Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, (3) disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (4) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (5) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, (6) secara tidak langsung Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (7) secara tidak langsung Lingkungan Kerja melalui Motivasi kerja berpengaruh

				signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Sugiono dan Vitaloka (2019) ” <i>Analysis The Effect Of Work Stress, Work Discipline And Turnover Intention On Employees Performance Mediated By Job Satisfaction At Pt. Epson Indonesia, Jakarta</i> ”	Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), <i>Turnover Intention</i> (X3), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Metode kuantitatif dengan <i>Structural Equation Model</i> (SEM) pada software AMOS.	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Stres Kerja, Disiplin Kerja dan <i>Turnover Intention</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Stres Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan <i>Turnover Intentions</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan <i>Turnover Intention</i> terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Efendi dkk, (2020) ” <i>The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia</i> ”	Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z)	Metode Kuantitatif dengan <i>path analysis</i> .	Hasil penelitian menunjukkan (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (4) Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (5) Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. (6) Disiplin Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

				(7) Motivasi Kerja memediasi hubungan Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
9.	Ilham dkk, 2020 “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi Variabel Motivasi”	Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Pegawai (Y), Motivasi (Z)	Metode Kuantitatif dengan Analisis Jalur.	Temuan penelitian menunjukkan (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (3) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (4) Motivasi tidak dapat memediasi Disiplin Kerja dengan Karyawan, (5) Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
10.	Hidayat, (2020) “ <i>The Influence of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance</i> ”	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Metode Kuantitatif.	Hasil penelitian secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
11.	Aromega dkk, 2019 “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado”	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Metode Kuantitatif dengan Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

12.	Hersona dan Sidarta (2017) <i>“Influence of Leadership Function, Motivation, and Work Discipline on Employee’s Performance”</i>	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3)	Metode Kuantitatif dengan <i>Path Analysis</i> .	Temuan penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
13.	Arisanti dkk, (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”	Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (X3)	Metode Kuantitatif.	Penelitian menunjukkan secara parsial variabel Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
14.	Sardjana dkk, (2018) <i>“Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance”</i>	Remunerasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda.	Hasil peneliti menunjukkan (1) Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, (2) Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, (3) Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, (4) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, (5) Remunerasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan, (6) secara simultan Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
15.	Paais dan Pattiruhu (2020) <i>“Effect of Motivation, Leadership, and Organizational</i>	Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3), Kepuasan	Metode Kuantitatif.	Motivasi dan budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

	<i>Culture on Satisfaction and Employee Performance</i>	(Y1), Kinerja Karyawan (Y2)		Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
16.	Syamsuddin dkk, (2021) <i>“The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable”</i>	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y), Motivasi Kerja (Z)	Metode Kuantitatif.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
17.	Candradewi dan Dewi (2019) <i>“Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable”</i>	Kompensasi (X), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z)	Metode Kuantitatif dengan Smart PLS 3.2.	Hasil penelitian menunjukkan (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (4) motivasi memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

Dari tabel 2.1 diatas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dimana dari penelitian terdahulu ada yang menggunakan variabel yang sama, baik secara hipotesis penelitian maupun hubungan pengaruh langsung dan tidak langsungnya. Dan juga perangkat lunak yang digunakan beberapa menggunakan SmartPls.

Untuk perbedaannya, penelitian yang dilakukan peneliti berlokasi pada PT Trans Rekreasindo Cabang Malang, dimana secara kajian literatur belum pernah ada yang meneliti terkait variabel kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan juga kinerja karyawan. Dan pada metode penyusunan skripsi ini peneliti menggunakan metode integrasi keislaman, dimana dengan memadukan Al-Quran dan Al-Hadits sebagai sarana untuk mengkaji setiap variabel berdasarkan sudut pandang Islam.

Berdasarkan paparan diatas, sehingga peneliti dapat menemukan pembaruan atau orisinalitas penelitian dengan hasil penelitian terdahulu. Berikut adalah tabel orisinalitas penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 2.2
Orisinalitas Penelitian

Nama	Judul	Orisinalitas Penelitian
Afan Muzaki	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada PT Trans Rekreasindo Cabang Malang)	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan Variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja (Z). - Lokasi penelitian pada PT Trans Rekreasindo Cabang Malang - Menggunakan Smart PLS Versi 4 dalam analisis data. - Total responden berjumlah 69. - Menggunakan metode penelitian berbasis integrasi keislaman (Al-Quran dan Al-Hadits).

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2007) adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang dilakukan dalam bentuk uang, barang secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Wibowo (2012: 384) mendefinisikan kompensasi merupakan kontra prestasi dalam penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut Handoko (2003: 155), kompensasi merupakan “imbalan yang didapatkan karyawan atas pekerjaannya”. Sedangkan Mangkunegara (2007: 213) mengatakan gaji adalah faktor penting dari hubungan perusahaan dengan karyawan. Sirait (2006) menjelaskan bahwa Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting untuk membuat karyawan cukup puas dalam bekerja. Kompensasi dapat memperoleh atau menciptakan dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai, karyawan yang ada cenderung meninggalkan organisasi dan organisasi akan mengalami kesulitan dalam penggantian, terutama dalam perekrutan.

Ardana (2012) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Pangabean (2004) juga menjelaskan kompensasi sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Dari pengertian para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima karyawan maupun balas jasa perusahaan terhadap kinerjanya selama dia melakukan pekerjaannya. Sebagai upaya untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan adalah dengan selalu memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan.

2.2.1.2 Tujuan Kompensasi

Secara umum, tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan strategis keberhasilan perusahaan dan memastikan keadilan internal dan keadilan eksternal (Davis dan Werther dalam Mangkuprawira, 2004). Keadilan eksternal memastikan bahwa pekerjaan diberi kompensasi yang adil berdasarkan pekerjaan yang sesuai di pasar tenaga kerja. Keadilan internal memastikan bahwa permintaan untuk posisi yang lebih tinggi dan orang yang lebih berkualitas dalam perusahaan akan diberikan pembayaran yang lebih tinggi.

Hasibuan (2007: 121-122), tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerjasama

Pemberian kompensasi akan menjalin sebuah ikatan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan, penyelesaian tanggungjawab dengan baik dan pemberian kompensasi sesuai perjanjian.

b. Kepuasan Kerja

Balas jasa perusahaan terhadap karyawan dalam pemenuhan kebutuhan baik fisik, status sosial, dan egoistik dapat menjadikannya sebagai kepuasan kerja sesuai jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Pemberian kompensasi yang tepat akan mampu mencetak karyawan yang unggul dan kompeten dalam perusahaan.

d. Motivasi

Kompensasi yang seimbang akan menahbuh semangat dan motivasi kerja karyawan.

e. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi dengan prinsip keadilan dan kelayakan akan menciptakan persaingan kompetitif dan dan menjamin kestabilan karyawan karena kecilnya *turn over*.

f. Disiplin

Kesesuaian balas jasa yang diterima karyawan merupakan salah satu pendorong kedisiplinan mereka dalam menaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Tepat dalam pemberian kompensasi dapat menghindarkan dari pengaruh serikat buruh, sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Pemberian kompensasi haruslah memenuhi undang-undang yang berlaku (batas upah minimum) untuk menghindari tekanan pemerintah.

2.2.1.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2005: 85-86) terdapat dua bentuk kompensasi terhadap karyawan, yaitu:

a. Langsung

Kompensasi langsung merupakan upah yang diterima secara langsung oleh karyawan. Gaji diberikan dalam bentuk jasa kerja maupun uang, biasanya perjam, perhari, maupun perbulan. Menurut Flippo dalam Sirait (2006: 184) upah merupakan harga jasa yang diberikan oleh satu orang kepada orang lain. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005: 85) gaji adalah biaya jasa bulanan yang dibayarkan kepada karyawan.

b. Tidak Langsung

Tunjangan dan pelayanan adalah salah satu bentuk kompensasi tidak langsung (Mangkunegara, 2005:85). Layanan merupakan nilai keuangan (moneter) langsung yang tidak dapat ditentukan dengan

mudah. Jelaskan bahwa program layanan adalah laporan. Pengeluaran tahunan karyawan, kafetaria karyawan, diskon produk perusahaan, bantuan hukum, penyediaan makan siang, fasilitas medis, dan hiburan atau rencana tamasya.

2.2.1.4 Sistem Pemberian Kompensasi

Dalam praktek pemberian kompensasi, Hasibuan (2003: 123-124) menuturkan terdapat beberapa standart umum, yaitu:

a. Mekanisme Waktu

Pemberian upah melalui mekanisme ini relatif mudah, karena diukur berdasarkan jumlah waktu yang ditempuh dalam bekerja. Biasanya menggunakan standart waktu jam, hari, bulan.

b. Mekanisme Hasil

Pemberian gaji dengan sistem hasil ditentukan berdasarkan banyaknya jumlah unit barang yang diproduksi, dan dapat diukur berdasarkan satuan, meter, liter, dan kilogram. Semakin banyak kuantitas yang diproduksi akan semakin maksimal kompensasi yang didapat.

c. Mekanisme Borongan

Yaitu memberikan kompensasi terhadap karyawan dengan melihat seberapa banyak pekerjaan dan berapa banyak waktu yang dihabiskan. Penentuan besaran gaji berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, butuh waktu untuk menyelesaikannya, dan berapa alat

yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Dibutuhkan kesesuaian antara kedua belah pihak dalam penentuan sistem borongan ini.

2.2.1.5 Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Kompensasi

Berdasarkan pada Tohardi (2002: 416-417) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pemberian kompensasi, yakni:

a. Produktivitas

Pemberian kompensasi haruslah objektif sesuai dengan produktivitas karyawan. Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan semakin tinggi pula kompensasi yang di dapat

b. Kemampuan membayar

Penentuan besaran gaji selalu berdasarkan pertimbangan terhadap kemampuan perusahaan dalam membayarkannya gaji kepada pekerjanya.

c. Kesediaan untuk membayar

Besaran gaji yang telah ditentukan, dan kesanggupan perusahaan dalam membayarkan, menjadi acuan dalam kesediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi secara adil dan wajar.

d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Adanya penawaran dan permintaan tenaga kerja memiliki pengaruh besar terhadap pemberian kompensasi. Permintaan tenaga kerja yang tinggi menjadikan tingkat kompensasi juga tinggi. Dan juga

sebaliknya, jika tenaga kerja sudah banyak secara tidak angung kompensasi juga akan turun.

e. Organisasi karyawan

Organisasi pekerja ataupun serikat pekerja juga menjadi aspek yang mempengaruhi pemberian kompensasi. Seperti halnya, kompensasi yang diterima dirasa kurang atau tidak sesuai standart upah minimum, maka angkatan kerja melalui serikat akan meminta untuk banding kompensasi.

f. Peraturan dan perundang-undangan

Undang-undang tentang pekerja sejatinya adalah untuk mensejahterakan pekerja sesuai daerah domisilinya, dan hal tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi.

2.2.1.6 Indikator Kompensasi

Supriyanto dan Maharani (2013: 148-149), menyatakan terdapat beberapa indikator dalam pemberian kompensasi, yaitu:

- a. Gaji, merupakan dasar besaran yang dibayarkan sebagai upah yang diterima atas pekerjaannya. Umumnya secara mingguan, bulanan.
- b. Insentif, merupakan tambahan kompensasi yang diberikan.
- c. Tunjangan, adalah program perusahaan yang diberikan kepada karyawan seperti halnya asuransi kesehatan, dana pensiun dan hubungan kepegawaian.

- d. Promosi, sebagai bentuk pencapaian kinerja karyawan atas prestasi kerjanya.
- e. Imbalan non promosi, merupakan bentuk penghargaan terhadap karyawan atas produktivitas kerjanya.

2.2.1.7 Kompensasi dalam Islam

Kompensasi ialah imbalan atas jasa karyawan dapat berbentuk uang atau kebutuhan karyawan. Upah merupakan harga yang wajib dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam proses produksi kekayaan kepada seseorang. Islam memberikan tawaran dalam penyelesaian masalah upah untuk menyelamatkan kepentingan dua belah pihak. Dalam Islam terdapat dua pengertian mengenai gaji yaitu ajrun musamma dan ajrul mitsli. Ajrun musamma diberikan dengan syarat kerelaan antara kedua belah pihak ketika terjadi transaksi. Sedangkan ajrul mitsli merupakan gaji yang diberikan sepadan dengan kinerja atau profesi yang ditekuni.

Sepertihalnya pada QS. Al-Jatsiyah ayat: 22 yang memberikan sebuah konsep kompensasi.

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزِيَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.*

Dalam Islam, pemberian kompensasi harus diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan, sedangkan

pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi atas tenaga yang telah dikeluarkannya. Dalam pelaksanaannya, pemberian upah harus diberikan secepatnya, karena menunda pemberian upah terhadap pekerja adalah sebuah kezaliman. Sepertihalnya sabda Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ فَإِذَا أُتْبِعَ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيٍّ فَلْيَتَّبِعْ. (رواه البخاري ومسلم)

Artinya: “dari Abu Hurairah RA. bahwa Rasulullah SAW bersabda: “menunda membayar hutang (termasuk upah pekerja) bagi orang yang mampu adalah kezalimandan apabila seorang dari kalian dialihkan kepada orang yang mampu, maka hendaklah dialihkan””. (HR. Al-Bukhari dan Muslim).

Hadits diatas mengancam terhadap penundaan upah untuk karyawan. Karena dalam pemberian upah seharusnya diberikan setelah pekerjaan yang dilakukan selesai sesuai kesepakatan sebagai bentuk pemenuhan hak para pekerja. Dalam hadits lain, Rasulullah SAW juga memerintahkan untuk menyegerakan dalam pemberian upah yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dan At-Thabrani.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن ماجة والطبراني).

Artinya: “dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: “berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya””. (HR. Ibnu Majah dan At-Thabrani).

Dari tinjauan Al-Quran maupun Hadits diatas, memerintahkan untuk memberikan upah kepada karyawan secepat mungkin sesuai dengan waktu

yang disepakati. Dengan menganjurkan untuk memberikan upak karyawan sebelum keringatnya mengering. Dan tentunya harus tetap objektif sesuai dengan hasil yang mereka kerjakan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sebagai upaya dalam pemenuhan hak dan kewajiban dari perusahaan kepada karyawan.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hamali (2016), disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan peraturan dan nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri berupa tidak melakukan tindakan yang tidak pantas dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan

Bintoro & Daryanto (2017), mengartikan disiplin sebagai sebuah proses pengembangan konstruktif untuk karyawan yang berkepentingan, karena disiplin kerja diwujudkan dalam perilaku nonmanusia. Sedangkan menurut Irham (2016: 65), berpendapat disiplin adalah derajat kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku individu

yang mematuhi aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin bukan hanya dalam bentuk ketaatan terhadap aturan, melainkan juga dalam bentuk pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan instansi kepada karyawan, sehingga dengan kedisiplinan mampu meningkatkan efektifitas kinerja.

Beni (2013: 5), memaparkan kinerja karyawan merupakan sebuah hasil pencapaian kerja karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Simamora (1995: 90), kinerja karyawan adalah tingkat di mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana seseorang dikendalikan oleh pekerjaan atau tugasnya. Sejatinnya pengertian kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian suatu rencana kegiatan atau pelaksanaan kegiatan dan kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Oleh karena itu, kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya atau meningkatkan kemauannya berdasarkan hasil yang diharapkan.

Mathis dan Jackson (2006: 65), juga menyebutkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan semua yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja pada suatu perusahaan. Berdasarkan informasi diatas, dapat juga diartikan sebagai kinerja mengacu pada semua

hasil yang dihasilkan pada suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode tertentu.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 194), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Jumlah Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat berpengaruh dalam penegakan disiplin. Jika karyawan yakin bahwa remunerasi yang diberikan sesuai dengan upaya yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, maka karyawan akan patuh pada semua peraturan yang berlaku. Jika karyawan digaji dengan cukup, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan rajin, serta selalu melakukan upaya yang terbaik. Namun, jika karyawan berpikir bahwa mereka tidak dibayar dengan cukup, mereka akan berusaha mencari penghasilan tambahan dari eksternal. Hal ini menjadikan karyawan sering tidak hadir dan sering meminta izin untuk keluar.

b. Keteladanan Pemimpin

Model kepemimpinan menjadi sangat penting untuk diterapkan pada lingkungan perusahaan, karena karyawan secara tidak langsung akan memperhatikan bagaimana pemimpin menjalankan disiplin pada dirinya sendiri, dan bagaimana pemimpin dapat mengontrol dirinya

melalui perkataan, perilaku dan sikap, yang dapat merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c. Tata Aturan Sebagai Pedoman

Tata aturan tertulis yang jelas, dapat dijadikan sebagai acuan umum, perusahaan akan semakin mudah dalam proses pengembangan disiplin. Apabila aturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan, maka kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, tergantung bagaimana situasi dan keadaan.

d. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Pimpinan harus mempunyai keberanian dalam melakukan tindakan kepada karyawan yang melanggar peraturan, sesuai dengan kadar pelanggaran tersebut. Berdasarkan sanksi yang berlaku, semua karyawan akan merasa terlindungi dan berjanji didalam hatinya bahwa mereka tidak akan melakukan hal yang sama dengan menindak mereka yang melanggar disiplin.

e. Pengawas Pimpinan

Dalam setiap aktivitas yang dijalankan perusahaan, pengawasan diperlukan dalam membimbing karyawan supaya mampu melaksanakan setiap pekerjaannya dengan tepat, sesuai dengan program yang ditentukan. Melalui pengawasan tersebut, sedikit banyak karyawan akan terbiasa menerapkan disiplin kerja.

f. Perhatian Terhadap Karyawan

Karyawan memiliki tingkat kepribadian yang berbeda. Karyawan tidak hanya merasa puas dengan gaji tinggi dan pekerjaan yang menantang. Tetapi karyawan tetap harus dihargai tinggi oleh para pimpinan sendiri. Keluhan dan kesulitan yang mereka rasakan berharap dapat didengar dan diselesaikan. Pemimpin yang berhasil dalam menghargai karyawannya, akan dapat membangun tingkat disiplin kerja yang baik.

g. Kebiasaan Dalam Perusahaan

Kebiasaan positif yang terjadi dalam lingkup perusahaan, akan mendukung dalam membangun tegaknya kedisiplinan, begitu pula sebaliknya kebiasaan negatif akan membangun suasana tidak disiplin dalam suatu perusahaan.

2.2.2.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009: 825-826) menjelaskan disiplin kerja terbagi menjadi 4 bentuk, yaitu;

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu tindakan penghukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu tindakan pembetulan dan mengoreksi pada kesalahan yang dilakukan.
- c. Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu memberikan perlindungan terhadap hak-hak individu selama proses-proses disipliner.

- d. Perpektif Utilitarium (*Utilitarian Perspective*), yaitu menggunakan tindakan disiplin hanya pada konsekuensi tindakan pelanggaran disiplin yang melebihi batas negatifnya.

2.2.2.4 Dampak Disiplin Kerja

Menurut Tohardi (2002: 394-397), dampak dari tegaknya disiplin dan tidaknya, mempunyai beberapa pengaruh terhadap individu dan organisasi atau perusahaan yang terkait, yaitu:

- a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang diterima karyawan berdampak pada kedisiplinannya, karena secara tidak langsung karyawan merasa puas dengan perusahaan.

- b. Produktivitas Organisasi

Disiplin karyawan secara efektif dapat memacu produktivitas perusahaan secara maksimal.

- c. Keselamatan

Disiplin memiliki hubungan yang erat dengan keselamatan kerja. Penting bagi karyawan untuk mentaati setiap peraturan yang berkaitan keselamatan untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja.

- d. Panutan

Disiplin yang dilakukan secara ketat akan memicu orang lain untuk memiliki sikap disiplin yang sama, seperti halnya karyawan baru akan mencontoh sikap disiplin yang sudah diterapkan.

e. Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan juga akan mudah tercapai dengan tingkat disiplin yang tinggi.

f. Stabilitas Organisasi

Kedisiplinan akan memacu pada stabilitas perusahaan dalam produktivitas dan sirkulasi yang telah tercipta.

g. Citra Perusahaan

Disiplin yang baik dapat menghasilkan citra organisasi yang baik pula. Dan hal tersebut sangat bermanfaat untuk internal maupun eksternal perusahaan.

2.2.2.5 Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Rivai (2006), Pelanggaran Kerja merupakan seluruh kegiatan yang menyalahi aturan disiplin yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sanksi merupakan hukuman yang diberikan atas tindakan pelanggaran yang dilakukan. Ada beberapa jenis dan tingkat sanksi pelanggaran kerja, yaitu:

- a. Sanksi Pelanggaran Ringan, berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan ketidakpuasan secara tertulis.
- b. Sanksi Pelanggaran Sedang, berupa penundaan gaji, penurunan gaji, dan penundaan promosi jabatan.

- c. Sanksi Pelanggaran Berat, berupa penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian.

2.2.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2008) terdapat tiga indikator yang merupakan bagian dari disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Waktu

Sikap disiplin terhadap ketaatan pada peraturan perusahaan mengenai jam kerja.

2. Disiplin Peraturan

Sikap yang menunjukkan kesadaran dalam mentaati setiap peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Sikap yang menunjukkan kapabilitas dan profesionalitas seorang karyawan terhadap tugas yang sedang diemban.

2.2.2.7 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Disiplin merupakan sebuah kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan sistem yang mengharuskan pegawai untuk tunduk pada keputusan pemerintah dan peraturan yang berlaku, dengan kata lain disiplin adalah sikap taat pada peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam Islam, banyak ayat Al-Quran dan Hadis yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, seperti halnya dalam QS. Surat An-nisa Ayat: 59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنكُمْ ۚ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا. (النساء: 59)

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-(Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Ibnu Katsir menafsirkan, taat kepada Allah merupakan menerapkan ajaran Al-Quran. Sedangkan taat kepada Rasulullah, adalah dengan melakukan setiap Sunnahnya. Orang-orang yang beriman diperintahkan untuk taat kepada Ulil Amri, yaitu para pemimpin kaum muslimin dan para ulama, ketaatan kepada Ulil Amri harus dibingkai dengan ketaatan kepada Allah dan Rasul-Nya, tidak boleh bertentangan. Sama halnya didalam perusahaan sudah seharusnya mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dengan disiplin kerja yang baik akan memberi dampak baik untuk kualitas perusahaan.

Disiplin dalam Islam menganjurkan untuk menghargai waktu yang ada dengan memaksimalkan setiap pekerjaan yang dilakukan. Karena dengan disiplin dalam waktu akan menumbuhkan dalam disiplin-disiplin kerja karyawan untuk perusahaan. Sepertihalnya sabda Rasulullah SAW yang dikatakan oleh Ibnu Abbas ra, yang diriwayatkan oleh Al-Hakim.

اِعْتَنِمِ خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ: شَبَابَكَ قَبْلَ هَرَمِكَ وَصِحَّتَكَ قَبْلَ سَقَمِكَ وَغِنَاكَ قَبْلَ فَقْرِكَ وَفَرَاغَكَ قَبْلَ شُغْلِكَ وَحَيَاتَكَ قَبْلَ مَوْتِكَ.

Artinya: *“Pergunakan lima waktu sebelum datang lima perkara: mudamu sebelum datang masa tuamu, sehatmu sebelum datang masa sakitmu, kayamu sebelum datang fakirmu, luangmu sebelum masa sibukmu, dan hidupmu sebelum datang ajalmu”*. (HR. Hakim).

Dalil hadits diatas mengajarkan kita untuk selalu menghargai waktu dengan selalu disiplin dalam menggunakan waktu. Karena waktu akan menjadi tidak akan berguna setelah datangnya lima perkara tersebut. Dan waktu dapat dikendalikan dengan kedisiplinan dan keistiqamahan dalam menjalankan setiap pekerjaan dan perbuatan kita.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Mangkunegara dalam Taruh (2020) mendefinisikan motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan individu pada suatu arah atau tujuan tertentu. Dalam perusahaan, motivasi kerja merupakan upaya perusahaan dengan memberikan dorongan atau semangat kepada karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah persiapan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan demi tercapainya tujuan (Safitri, 2018). Motivasi juga diartikan sebagai suatu stimulus pendorong yang menimbulkan semangat kerja, kerja kelompok, efektif dan terpadu untuk mencapai impian kerja (Sholihin, 2019). Sedangkan menurut Efendi et al., (2020), motivasi kerja merupakan dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja adalah sebuah dorongan dari diri seseorang

ataupun luar diri seseorang yang dapat menyebabkan seseorang untuk melakukan sebuah tindakan pekerjaan untuk mencapai sebuah target dan tugas yang telah diamanahkan.

2.2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Sifat seorang bawahan pada sebuah organisasi biasanya didasari dengan tugas yang diterima. Dengan kata lain seorang karyawan akan merasa terdorong dengan keinginan untuk segera menyelesaikan tugas dan mencapai tujuannya, dalam proses penyelesaian sebuah tujuan seorang karyawan haruslah tetap diawasi dan diarahkan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan. Menurut Hasibuan (2005) tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mendorong semangat dan gairah kerja.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
3. Meningkatkan produktivitas kerja.
4. Menjaga loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
6. Memaksimalkan pengadaaan karyawan.
7. Menciptakan lingkungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
11. Mendorong prestasi kerja karyawan dan peluang karir.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013), motivasi kerja dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal, sebagai berikut.

- a. Faktor Internal, terdiri dari:
 1. Keinginan bertahan hidup
 2. Keinginan pada kepemilikan
 3. Keinginan mendapatkan penghargaan
 4. Keinginan berkuasa
 5. Keinginan memperoleh pengakuan
- b. Faktor Eksternal, terdiri dari:
 1. Kondisi lingkungan kerja
 2. Kompensasi yang sesuai
 3. Supervise yang baik
 4. Terdapat jaminan pekerjaan
 5. Peraturan yang fleksibel
 6. Status dan tanggung jawab

2.2.3.4 Indikator Motivasi kerja

Maslow dalam Busro (2017) menyatakan setiap individu mempunyai hirarki kebutuhan dari yang tertinggi sampai pada yang terendah. Apabila kebutuhan paling rendah dapat terpenuhi maka akan memacu dan mendorong individu tersebut untuk memenuhi tingkatan kebutuhan selanjutnya. Indikator motivasi menurut Maslow, sebagai berikut:

a. Fisiologis

Fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi oleh setiap individu. Meliputi, sandang, pangan, papan, dan kebutuhan biologis.

b. Rasa Aman

Rasa aman meliputi perlindungan dan keamanan dari gangguan fisik maupun emosional.

c. Sosial

Kebutuhan sosial adalah implementasi dari manusia sebagai makhluk sosial yang senantiasa membutuhkan orang lain dalam setiap kegiatannya, meliputi cinta dan kasih sayang, rasa kepemilikan, dan pertemanan.

d. Penghargaan

Penghargaan meliputi penghargaan kepada diri sendiri dan upaya mendapatkan penghargaan dari sosial.

e. Aktualisasi Diri

Aktualisasi merupakan dorongan dan upaya individu untuk menunjukkan dirinya melalui prestasi maupun pencapaian kepada seseorang.

2.2.3.5 Motivasi Kerja dalam Perpektif Islam

Motivasi kerja dalam Islam adalah dengan menjadikan bekerja atau mencari nafkah sebagai bagian dari ibadah. Rahmat (2010), mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah hanya untuk mengejar hidup

hedonis, bukan juga untuk mengejar status, apa lagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan itu, motivasi kerja dalam Islam, bukan cuma memenuhi nafkah semata, tetapi sebagai sebuah kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah wajib lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah perkara yang istimewa dalam pandangan Islam. Tertuang dalam QS. Al-Ma'idah: 9.

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ۖ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ ؕ وَأَجْرٌ عَظِيمٌ

Artinya: “Allah telah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan yang beramal saleh, (bahwa) untuk mereka ampunan dan pahala yang besar”.

Ayat tersebut menerangkan, bahwa terdapat motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi dalam bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah, adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Karena bekerja dalam Islam, tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal shaleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Bekerja haruslah diniatkan semata-mata untuk mengerjakan amal saleh. Bukan hanya urusan dunia melainkan juga untuk tabungan amal di akhirat kelak. Oleh karenanya niat dalam melakukan pekerjaan juga harus tetep dijaga. Seperti halnya hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim.

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى

Artinya: “Sesungguhnya segala perbuatan itu bergantung pada niatnya, dan setiap orang akan mendapatkan apa yang diniatkannya”. (HR. Bukhari dan Muslim).

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Mathis dan Jackson (2006: 65), juga mendefinisikan bahwa kinerja adalah apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Rivai dalam Darma & Supriyanto, (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dengan tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang karena suatu prestasi kerja dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam perusahaan. Berdasarkan paparan diatas, dapat diartikan kinerja mengacu pada setiap hasil yang dihasilkan dalam sebuah fungsi pekerjaan maupun aktivitas tertentu dan dalam periode tertentu.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Efendi dkk, (2020), mengemukakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan Efisiensi

Kinerja yang efektif merupakan kinerja yang dapat mencapai titik tujuannya. Jika dalam proses pencapaian tujuannya mengalami berbagai masalah, maka dapat dikatakan tidak efisien, begitupun sebaliknya.

b. Wewenang

Otoritas berkaitan pada pola komunikasi antar karyawan. Perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya merupakan bentuk otoritas yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Disiplin

Disiplin yang dimaksud merupakan disiplin pada aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis

d. Prakarsa

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang menunjang keberhasilan menggapai tujuan organisasi.

2.2.4.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Sani dan Maharani (2013), menjelaskan pengukuran kinerja adalah untuk melihat sejauh mana aktivitas yang telah dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang dicapai. Beberapa ahli memiliki beberapa perbedaan untuk mengukur kinerja. Dharma (dalam Sani dan

Maharani, 2013) memberikan tolak ukur kinerja, yaitu: Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan; Mutu, yaitu mutu yang dihasilkan; Ketepatan Waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang ditetapkan

2.2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Supriyanto dan Maharini (2013: 179), indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari Hasil, mengetahui perolehan hasil kinerja melalui pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Kualitas dari Hasil, mampu menyelesaikan pekerjaan secara cermat dan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan, serta mampu memperbaiki kesalahan selama proses bekerja.
- c. Ketepatan Waktu dari Hasil, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa ada penundaan.
- d. Kehadiran, mampu berkontribusi secara maksimal dengan selalu hadir sebagai kesadaran terhadap tanggung jawabnya.
- e. Kemampuan Bekerja Sama, memiliki rasa kepentingan bersama dengan mampu bekerja sama antar anggota perusahaan.

2.2.4.5 Kinerja Karyawan dalam Islam

Bekerja merupakan upaya seseorang untuk mencukupi kebutuhan jasmani dan rohani, serta akan memperoleh nilai ibadah apabila dilakukan dengan keridhaan karena Allah SWT semata. Kinerja menurut islam adalah

sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan. Yusanto dalam (Suprianto dan Machfudz 2010: 133) menyebutkan orang yang mulia dalam bekerja akan disamakan dengan orang yang melakukan ibadah kepada Allah SWT. Oleh karenanya, kinerja yang baik dengan berdasar keridhaan Allah SWT akan bernilai ibadah bagi seseorang yang benar-benar mulia dalam melaksanakan pekerjaannya.

Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi dengan mengamalkan ilmu yang telah diperoleh untuk kemudian mengharap ridho Allah SWT. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah: 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة: 105).

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Pekerjaan baik yang dilakukan dengan ketekunan, kebenaran, serta kejujuran, akan berdampak baik bagi dirinya dan perusahaannya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Kinerja yang dilakukan dengan keridhaan Allah SWT, Akan bernilai ibadah untuk seseorang yang benar-benar berniat mulia dalam melaksanakan pekerjaannya.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَىٰ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبراني والبيهقي)

Artinya: *“Dari Aisyah ra., sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”.* (HR. Thabrani dan Baihaqi).

Hadist diatas menerangkan bahwasannya Allah menyukai profesionalitas dalam bekerja. Karena dengan bekerja secara profesional menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap apa yang telah menjadi kesepakatan, terutama tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima atas jasa yang dilakukan. Tujuan utama dari kompensasi adalah sebagai pemberi dorongan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kompensasi diberikan dapat berupa uang dan barang semakin objektif pemberian kompensasi maka akan semakin maksimal kinerja dari karyawan.

Pada penelitian Basuki dan Puspita (2018) ditemukan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Efendi dkk, (2020), Pangastuti et dkk, (2020), Darma & Supriyanto, (2017) yang mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diatas menyimpulkan dalam pemberian kompensasi yang maksimal akan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka ditarik hipotesis yaitu:

H1: Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Rekreasindo Cabang Malang

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan tindakan yang diambil manajemen untuk anggota atau karyawan perusahaan agar karyawan terdorong untuk memenuhi peraturan yang telah ditentukan didalam perusahaan. Disiplin kerja menjadi fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka menggambarkan tingginya tingkat pencapaian prestasi kerja dan kinerja dari karyawan.

Pada penelitian Syamsuddin dkk, (2021) ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Basuki & Puspita (2018), Armasyah dkk (2018), dan Efendi dkk, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan disiplin terhadap karyawan akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut maka ditarik hipotesis penelitian yaitu:

H2: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Rekreasindo Cabang Malang

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kemauan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan pengaruh lingkungan sosial. Motivasi merupakan dasar utama bagi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan semakin tinggi motivasi seseorang dalam berkerja maka semakin baik pula kinerja yang diberikan.

Penelitian Efendi dkk (2020) menemukan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Pangestuti dkk (2020) dan Sudiardita dkk (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang ditarik dari uraian diatas adalah:

H3: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Rekreasindo Cabang Malang

2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang menjadikan seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan dalam penyelesaian tugasnya.

Penelitian oleh Candradewi & Dewi, (2019) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Efendi dkk, (2020) juga memberikan dukungan hasil yang sama. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H4: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi dalam hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Rekreasindo Cabang Malang

2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kayawan

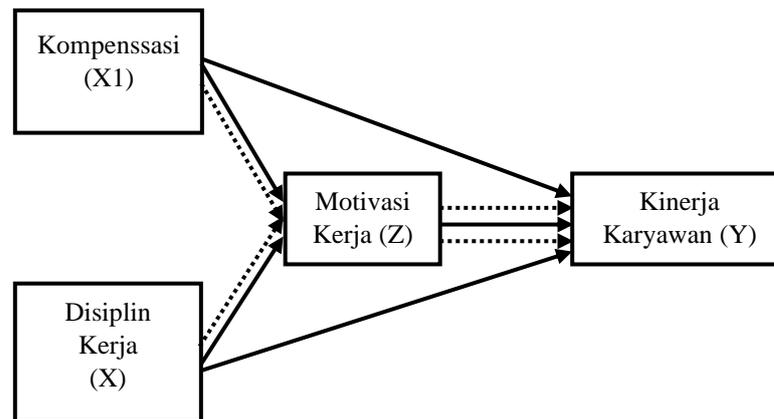
Salah satu faktor yang menjadikan keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya adalah penekanan pada tingkat disiplin kerja. Dalam upaya pendisiplinan tersebut perlu adanya motivasi kerja, baik secara internal maupun eksternal kepada karyawan yang akan berpengaruh pada produktivitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, (2019) menunjukkan motivasi dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Didukung oleh hasil penelitian Syamsuddin dkk, (2021) yang memberikan hasil yang sama.

H5: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi dalam hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Rekreasindo Cabang Malang

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka, telaah literatur, dan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

H2: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

H4: Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H5: Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Jenis penelitian ini adalah pengujian hipotesis dengan tipe hipotesis asosiatif atau hipotesis untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Karena peneliti ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana hubungan antara variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja, variabel mediasi motivasi, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Setiap variabel penelitian akan diukur dan dianalisis menggunakan analisis statistik sehingga hipotesis yang ditetapkan dapat diuji (Supriyanto & Maharani, 2013).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian untuk mencari keterkaitan antara bahasan dengan tempat penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Trans Rekresindo cabang Malang yang berlokasi di Jl. Veteran No 08, Penanggungan, Kec. Klojen,

Kota Malang, tepatnya berada di dalam gedung Transmart MX Mall Lantai empat.

Adapun ruang lingkup dari penelitian ini berkaitan dengan pengelolaan aspek manajemen sumber daya manusia pada PT Trans Rekreasindo, yaitu spesifik untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi variabel motivasi. Karena pada PT Trans Rekreasindo sendiri belum pernah dilakukan penelitian mengenai aspek SDM secara mendalam, sehingga hal tersebut menjadi ketertarikan peneliti dalam melakukan penelitian dilokasi tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Supriyanto & Ekowati (2019: 20) mendefinisikan populasi sebagai sekumpulan obyek maupun subyek yang memiliki ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Dengan demikian populasi bukan hanya tentang individu manusia, tetapi juga obyek atau benda lain. Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan PT. Trans Rekreasindo yang berjumlah 69. Populasi dalam penelitian ini terbatas pada karyawan yang mengelola wahana Kidcity dan Trans Studio Mini Malang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang diambil berdasarkan syarat tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dalam penggunaan sampel biasanya dilakukan ketika

jumlah populasi relatif besar (Supriyanto & Ekowati, 2019: 20). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Trans Rekreasindo Cabang Malang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampling adalah proses pemilihan dan pengambilan sebagian atau keseluruhan anggota populasi, sehingga sampel dapat digunakan untuk menginterpretasikan karakteristik populasi (Supriyanto & Ekowati, 2019: 20). Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (sensus). Teknik sampling jenuh adalah dengan menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel (Sugiono, 2010).

Menurut Arikunto (2012), apabila total populasi kurang dari 100 maka jumlah sampel yang digunakan adalah keseluruhan, tetapi apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka disanggupkan mengambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 69 karyawan PT Trans Rekreasindo cabang Malang.

3.4 Data dan Jenis Data

Data adalah keterangan yang menguatkan sebuah bukti, dan dengan data dapat menyatakan bukti pembenaran dalam proses penelitian. Supriyanto & Ekowati (2019: 23) mengelompokkan sumber data menjadi dua, yaitu:

1. Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan atau diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui pengamatan, wawancara, maupun dengan bantuan kuesioner. Dalam penelitian ini data didapatkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang berfokus pada kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan PT Trans Rekreasindo Malang.

2. Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti melalui media perantara, baik melalui literatur cetak maupun elektronik. Data sekunder yang didapat adalah sebagai penguat penelitian yang mendukung kondisi objek penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data, terdapat tiga metode yang dapat digunakan yaitu; observasi, wawancara, dan kuisisioner. Dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan kuisisioner sebagai teknik dalam pengumpulan data.

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 56), kuesioner merupakan cara untuk mendapatkan sebuah data dalam bentuk pertanyaan, kemudian dikirimkan atau diberikan langsung kepada responden untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti memahami dengan pasti, variabel apa yang akan diukur pada penelitian, dan jawaban apa yang diharapkan dari respondennya.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015: 38), definisi operasional variabel merupakan sebuah atribut, sifat, ataupun nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yakni Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z).

3.6.1 Variabel Independen (X)

Menurut Supriyanto & Maharani (2019: 18), Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau yang menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini memiliki dua variabel bebas yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja.

3.6.2 Variabel Dependen (Y)

Menurut Supriyanto & Maharani (2019: 18), Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini memiliki satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

3.6.3 Variabel *Intervening* (Z)

. Menurut Supriyanto & Maharani (2019:19) Variabel *Intervening* adalah variabel yang digunakan untuk menjembatani hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengetahui pengaruh tidak

langsung dari variabel independen dengan variabel dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Kompensasi (X1) (Supriyanto dan Maharani, 2013)	Gaji	1. Besar gaji yang diterima sesuai dengan harapan 2. Besar gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja 3. Besar gaji yang diterima sesuai lama bekerja
		Insentif	4. Pemberian insentif sesuai jabatan/golongan 5. Pemberian insentif berdasarkan lama bekerja
		Tunjangan	6. Pemberian tunjangan sesuai dengan yang diharapkan 7. Pemberian tunjangan sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan
		Promosi Jabatan	8. Promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja karyawan 9. Promosi jabatan dilakukan perusahaan secara objektif
		Penghargaan Diluar Promosi	10. Penghargaan di luar promosi sesuai harapan 11. Penghargaan sesuai prestasi kerja
2.	Disiplin Kerja (X2) (Robbins, 2008)	Disiplin Waktu	1. Saya mampu dan sanggup mentaati peraturan jam kerja kantor 2. Saya mampu datang dan pulang kerja sesuai peraturan perusahaan
		Disiplin Peraturan	3. Saya sanggup mematuhi semua perintah dan peraturan tertulis maupun tidak tertulis 4. Saya mampu menggunakan pakaian sesuai peraturan
		Disiplin Tanggung Jawab	5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara maksimal 6. Saya mampu menjaga fasilitas perusahaan 7. Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas dari Hasil	1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan

	(Mathis & Jackson dalam Supriyanto dan Maharani, 2013)		2. Saya merasa puas ketika mencapai target perusahaan
		Kualitas dari Hasil	3. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan
		Ketepatan Waktu dari Hasil	4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktunya 5. Saya tidak pernah menunda dalam penyelesaian pekerjaan
		Kehadiran	6. Saya dapat hadir dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan 7. Saya menyadari kewajiban untuk hadir ditempat kerja
		Kemampuan Bekerjasama	8. Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan 9. Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama
4.	Motivasi Kerja (Maslow dalam Busro, 2017)	Kebutuhan Fisiologis	1. Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari hari
		Kebutuhan Rasa Aman	2. Lingkungan kerja saya terasa aman dan nyaman 3. Perusahaan memiliki prosedur keselamatan kerja.
		Kebutuhan Sosial	4. Lingkungan kerja saya memiliki rasa kekeluargaan 5. Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik antar rekan kerja
		Kebutuhan Penghargaan	6. Perusahaan memberikan reward dan pujian atas prestasi kerja karyawan 7. Terdapat promosi jabatan dan pengakuan dari perusahaan atas prestasi kerja karyawan
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	8. Saya semangat dalam bekerja sebagai pengembangan potensi diri 9. Saya menggunakan potensi dan kemampuan diri untuk bekerja secara maksimal

3.7 Skala Pengukuran

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 41), skala pengukuran merupakan rangkaian aturan yang digunakan untuk menguantitatifkan data

dari sebuah pengukuran variabel. Penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk menilai pengukuran sikap, persepsi dan pendapat seseorang maupun kelompok terhadap kejadian dan keadaan sosial, dimana variabel dapat dikembangkan menjadi indikator, dan indikator menjadi dasar dalam pembuatan item-item pernyataan (Supriyanto dan Maharani, 2013:43). Berikut adalah alternatif jawaban yang digunakan dalam kuisioner penelitian adalah:

Tabel 3.2
Alternatif Skala Pengukuran

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.8 Analisis Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan *partial least square* (PLS). Menurut Supriyanto & Maharani (2013:94) *partial least square* (PLS) merupakan metode yang powerful karena dapat digunakan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel bisa kecil, sedang, atau besar. Tujuan dari PLS sendiri adalah untuk menjelaskan

keberadaan hubungan antar variabel laten. Dalam Ghazali dan Latan (2015) terdapat lima tahapan untuk menganalisis partial least square (PLS), yaitu:

1. Konseptualisasi Model
2. Menentukan Metode Analisis Algoritma
3. Menentukan Metode Resampling.
4. Menggambar Diagram Jalur
5. Evaluasi Model

3.8.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model merupakan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya yang mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. Pada penelitian ini menggunakan empat variabel antara lain: kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan mediasi yang bersifat reflektif pada indikator-indikator variabelnya.

3.8.1.1 Validitas Konvergen

Validitas konvergen memiliki hubungan dengan prinsip bahwa pengukuran dari suatu konstruk harusnya memiliki hubungan satu sama lain yang tinggi. Loading faktor (korelasi antara skor/item komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk digunakan untuk menilai uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif tersebut. Nilai convergent validity merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan adalah melebihi dari angka $> 0,7$ atau $0,6$ sebagai batasan minimal dari nilai loading faktor.

3.8.1.2 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah menilai validitas predictor dengan membandingkan keterkaitannya dengan variable lain (Hardisman, 2020). Dalam aplikasi SmartPLS, uji validitas diskriminan menggunakan indikator Cross Loadings. Cross Loading merupakan metode lain untuk mengetahui diskriminant validity. Prediktor dinyatakan valid bila nilai coss loading $>0,7$ atau cross loading dari prediktor yang dinilai lebih besar pada variabel latenya sendiri dibandingkan dengan nilai loadingngnya. Sehingga apabila nilai loading dari masing-masing variabel terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai Cross Loadingnya maka model tersebut bisa dikatakan memiliki validitas yang baik (Hardisman, 2020).

3.8.1.3 Construct Reliability

Construct reliability adalah mengukur reliabilitas konstruk variabel laten. Reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Nilai composite reliability $>0,8$ dianggap memiliki 93 reliabilitas yang tinggi, dan nilai Cronbach's alpha yang diharapkan adalah $>0,6$. Prediktor dinyatakan reliabel bila nilai Cronbach,s alpha atau composite reliability $>0,7$ untuk confirmatory research, dan dapat juga diterima $>0,6$ untuk explanatory research (Hardisman, 2020).

3.8.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Dengan menggunakan hasil output model SmartPLS, pengujian struktural dan hipotesis dilakukan dengan cara melihat hipotesis dan model

struktural dengan menaksir koefisien di jalur dan nilai t statistik dengan signifikansi level 0.05. Pengujian hipotesis dan model hubungan antar variabel dilaksanakan dengan memakai dua tahap yaitu: (1). Pengujian koefisien jalur langsung. (2). Pengujian koefisien jalur tidak langsung. (Supriyanto & Maharani, 2019).

3.8.2.1 R-Square

Koefisien determinasi (R-Square) adalah cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R-Square) diharapkan 0 sampai 1. Nilai R-Square $>0,75$ menunjukkan model kuat, $>0,50-0,75$ berarti model moderat, dan $>0,25-0,50$ mengindikasikan model lemah (Hardisman, 2020).

3.8.2.2 Path Coefficient

Pengukuran *path coefficient* antar konstruk digunakan untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan serta untuk menguji hipotesis. Jika nilai *path coefficient* mendekati +1 maka hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang mendekati nilai -1 maka mengindikasikan bahwa hubungan bersifat negatif. Model dinyatakan layak atau hipotesis diterima apabila nilai signifikansinya $T \text{ tabel} > 1,667$ atau nilai $p \text{ value} < 0,05$ (Hardisman, 2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT Trans Rekreasindo merupakan turunan dari perusahaan CT Corp yang beroperasi dalam bisnis wahana hiburan anak dan keluarga. Perusahaan ini telah berdiri sejak 26 April 2013 berdasarkan Surat Keputusan No. AHU-26946.AH.01.01 Tahun 2013 yang disahkan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Akta perubahan terakhir No. 14 tertanggal 23 Juli 2019 Notaris Dedy Syamri, S.H, di Jakarta Selatan. PT Trans Rekreasindo sendiri berada di Jl. Kapten Tendean, Kav. 12-14A, Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Seiring perkembangannya, PT Trans Rekreasindo telah memiliki banyak cabang di Indonesia, salah satunya adalah cabang Malang.

PT Trans Rekreasindo cabang Malang sendiri resmi beroperasi mulai Februari 2019 dengan lokasi yang berada di lantai 4 gedung Transmart MX Mall Malang. Wahana permainan yang tersedia adalah KidCity dan Trans Studio Mini dan mulai mengembangkan wahana baru yaitu Trans Snow World. Dengan banyaknya cabang yang telah tersebar di Indonesia, Trans Rekreasindo memiliki target sebagai penyedia wahana permainan anak dan keluarga terbesar dengan tema *indoor theme park*.

Dalam menjalankan operasional perusahaan PT Trans Rekreasindo memiliki visi dan misi perusahaan. Sebagai penunjang dalam menjalankan tugas dan kewajiban dalam mencapai tujuan, sebagai berikut:

B. Visi Misi Perusahaan

Visi:

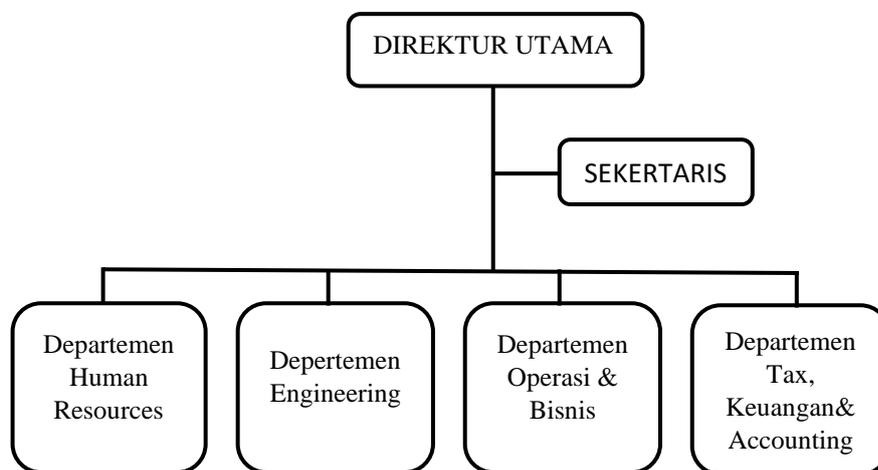
Menjadi pusat hiburan keluarga dengan konsep *indoor*, yang memberikan pengalaman menyenangkan tidak terlupakan dan pengetahuan di area bermain

Misi:

1. Memberikan inovatif, atraktif, dan hiburan yang kreatif.
2. Menjadi pusat hiburan keluarga dengan pelayanan yang memuaskan, permainan yang eksklusif, serta kenyamanan dan keamanan wahana permainan.
3. Menjadi tempat yang populer untuk anak dan remaja dalam bersosialisasi, dengan beragam pengalaman yang dapat menambah wawasan bagi anak

C. Struktur Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Perusahaan



Sumber: Human Resource/2022

4.1.2 Deskripsi Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden memberikan uraian tentang identitas responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Trans Rekreasindo cabang Malang. Data responden yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	44	63,8%
Laki-laki	25	36,2%
Jumlah	69	100%
Usia		
15-25 Tahun	55	79,7%
26-35 Tahun	14	20,3%
36-45 Tahun	0	0%
>45 Tahun	0	0%

Jumlah	69	100%
Lama Bekerja		
0-1 Tahun	36	52,2%
2-5 Tahun	33	47,8%
6-10 Tahun	0	0%
>10 Tahun	0	0%
Jumlah	69	100%

Sumber: Olahan peneliti, 2022.

Pada tabel 4.1 diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan. Dimana karakteristik menurut jenis kelamin menunjukkan jumlah laki-laki sebanyak 25 (36,2%) responden sedangkan perempuan berjumlah 44 (63,8%) responden. Dari data tersebut menyebutkan bahwa mayoritas karyawan yang dijadikan responden adalah perempuan sejumlah 44 orang.

Karakteristik selanjutnya berdasarkan usia menunjukkan 55 (79,7%) karyawan berusia 15-25 tahun dan 14 (20,3%) karyawan berusia 26-35 tahun. Hal tersebut menunjukkan responden dalam penelitian ini mayoritas berusia 15-25 tahun.

Karakteristik responden menurut lama bekerja, menunjukkan 36 karyawan (52,2%) telah bekerja selama 0-1 tahun, dan 33 karyawan (47,8%) telah bekerja selama 2-5 tahun. Dapat disimpulkan mayoritas lama bekerja karyawan berada diangka 0-1 tahun.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*, dimana didalamnya berisi item-item pernyataan yang telah disusun. Jawaban responden terhadap

setiap item pernyataan berada dalam suatu rangkaian yang diberi bobot sesuai dengan item, dan pada penelitian memiliki bobot 1 sampai 5 (Supriyanto & Maharani, 2013).

Tabel 4.2
Bobot Nilai Pernyataan

STS	TS	N	S	SS
1	2	3	4	5

A. Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Kompensasi

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	F	F	%	
X1.1	3	4,3%	10	14,5%	19	27,5%	28	40,6%	9	13,0%	3,43
X1.2	4	5,8%	15	21,7%	11	15,9%	28	40,6%	11	15,9%	3,39
X1.3	4	5,8%	10	14,5%	14	20,3%	31	44,9%	10	14,5%	3,47
X1.4	3	4,3%	11	15,9%	23	33,3%	18	26,1%	14	20,3%	3,42
X1.5	5	7,2%	8	11,6%	13	18,8%	32	46,4%	11	15,9%	3,52
X1.6	5	7,2%	13	18,8%	13	18,8%	29	42,0%	9	13,0%	3,34
X1.7	6	8,7%	8	11,6%	18	26,1%	30	43,5%	7	10,1%	3,34
X1.8	3	4,3%	9	13,0%	3	4,3%	32	46,4%	22	31,9%	3,88
X1.9	2	2,9%	5	7,2%	16	23,2%	29	42,0%	17	24,6%	3,78
X1.10	4	5,8%	9	13,0%	17	24,6%	27	39,1%	12	17,4%	3,49
X1.11	3	4,3%	4	5,8%	9	13,0%	41	59,4%	12	17,4%	3,79

Sumber: Olahan peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan nilai rata-rata frekuensi (*mean*) dari variabel kompensasi. Dimana X1.6 dan X1.7 memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pemberian tunjangan sesuai dengan harapan dan pemberian tunjangan sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan dengan nilai yang sama sebesar 3,44. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item X1.8 yaitu promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja karyawan dengan nilai sebesar 3,88. Hal

tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa senang terhadap pemberian promosi jabatan yang sesuai dengan prestasi kerja.

B. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	1	1,4%	1	1,4%	9	13,0%	30	43,5%	28	40,6%	4,20
X2.2	1	1,4%	1	1,4%	9	13,0%	30	43,5%	28	40,6%	4,20
X2.3	1	1,4%	1	1,4%	8	11,6%	32	46,4%	27	39,1%	4,20
X2.4	1	1,4%	1	1,4%	7	10,1%	27	39,1%	33	47,8%	4,30
X2.5	1	1,4%	0	0,0%	4	5,8%	34	49,3%	30	43,5%	4,33
X2.6	1	1,4%	1	1,4%	5	7,2%	37	53,6%	25	36,2%	4,21
X2.7	2	2,9%	1	1,4%	2	2,9%	35	50,7%	29	42,0%	4,27

Sumber: Olahan peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan nilai rata-rata terendah adalah pada X2.1, X2.2, X2.3 yaitu saya mampu dan sanggup mentaati peraturan jam kerja kantor, saya mampu datang dan pulang kerja sesuai peraturan perusahaan, dan saya sanggup mematuhi perintah tertulis maupun tidak tertulis dengan nilai *mean* sebesar 4,20. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi adalah X2.5 yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dengan nilai sebesar 4,33. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan secara sadar dan disiplin dapat melakukan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara maksimal.

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	2	2,9%	3	4,3%	10	14,5%	34	49,3%	20	29,0%	3,97
Y2	1	1,4%	1	1,4%	6	8,7%	38	55,1%	23	33,3%	4,17
Y3	1	1,4%	5	7,2%	10	14,5%	35	50,7%	18	26,1%	3,92
Y4	3	4,3%	2	2,9%	11	15,9%	32	46,4%	21	30,4%	3,95
Y5	2	2,9%	2	2,9%	10	14,5%	36	52,2%	19	27,5%	3,98
Y6	3	4,3%	7	10,1%	12	17,4%	36	52,2%	11	15,9%	3,65
Y7	2	2,9%	5	7,2%	10	14,5%	34	49,3%	18	26,1%	3,88
Y8	1	1,4%	1	1,4%	7	10,1%	36	52,2%	24	34,8%	4,17
Y9	2	2,9%	0	0,0%	10	14,5%	37	53,6%	20	29,0%	4,05

Sumber: Olahan peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan nilai rata-rata frekuensi terendah pada item Y6 yaitu saya dapat hadir dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan dengan nilai sebesar 3,65. Selanjutnya nilai rata-rata tertinggi adalah pada item Y2, Y8 yaitu saya merasa puas ketika mencapai target perusahaan dan saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai sebesar 4,17. Hal tersebut menunjukkan karyawan merasa senang terhadap kinerja mereka ketika dapat mencapai target perusahaan dan dapat mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan tugas mereka.

D. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	0	0,0%	2	2,9%	6	8,7%	43	62,3%	18	26,1%	4,11

Z2	1	1,4%	0	0,0%	6	8,7%	38	55,1%	24	34,8%	4,21
Z3	1	1,4%	0	0,0%	5	7,2%	39	56,5%	24	34,8%	4,23
Z4	1	1,4%	1	1,4%	10	14,5%	38	55,1%	19	27,5%	4,05
Z5	1	1,4%	3	4,3%	7	10,1%	37	53,6%	21	30,4%	4,07
Z6	2	2,9%	2	2,9%	10	14,5%	36	52,2%	19	27,5%	3,98
Z7	1	1,4%	2	2,9%	5	7,2%	34	49,3%	27	39,1%	4,21
Z8	1	1,4%	1	1,4%	7	10,1%	37	53,6%	23	33,3%	4,15
Z9	1	1,4%	1	1,4%	8	11,6%	33	47,8%	26	37,7%	4,18

Sumber: Olahan peneliti, 2022.

Pada tabel 4.5 menunjukkan nilai rata-rata frekuensi terendah pada item Z6 yaitu perusahaan memberikan reward dan pujian atas prestasi kerja karyawan dengan nilai 3,98. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah pada item Z3 yaitu perusahaan memiliki prosedur keselamatan kerja dengan nilai sebesar 4,23. Hal tersebut menunjukkan karyawan merasa senang terhadap prosedur keselamatan kerja yang diterapkan perusahaan.

4.1.4 Analisis SmartPLS

Setelah mendapatkan data dari penyebaran kuesioner berupa jawaban responden, maka data tersebut akan diolah melalui perangkat lunak SmartPLS untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja. Pengukuran dalam SmartPLS terdiri dari pengujian *outer model* dan *inner model*, sebagai berikut.

4.1.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas data dengan melakukan beberapa tahap pengujian yaitu convergent validity dan discriminant validity. Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel laten yaitu kompensasi, disiplin kerja, motivasi

kreja, dan kinerja karyawan. Berikut hasil analisis model pengukuran *outer model*.

A. Validitas Konvergen

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) dilihat berdasarkan nilai loading faktor pada setiap variabel laten, dengan korelasi nilai lebih besar dari 0,7. Hasil nilai ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian *outer loading* pada pengukuran PLS-SEM Algorithm. Berikut adalah hasil uji *convergent validity*.

Tabel 4.7
Nilai Validitas Konvergen (*outer loading*)

Item	Kompensasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Keterangan
X1.1	0,721				Valid
X1.2	0,741				Valid
X1.3	0,804				Valid
X1.4	0,814				Valid
X1.5	0,763				Valid
X1.6	0,725				Valid
X1.7	0,771				Valid
X1.8	0,794				Valid
X1.9	0,775				Valid
X1.10	0,783				Valid
X1.11	0,836				Valid
X2.1		0,790			Valid
X2.2		0,842			Valid
X2.3		0,844			Valid
X2.4		0,749			Valid
X2.5		0,763			Valid
X2.6		0,744			Valid
X2.7		0,706			Valid
Y1			0,724		Valid
Y2			0,761		Valid
Y3			0,777		Valid
Y4			0,813		Valid

Y5			0,824		Valid
Y6			0,798		Valid
Y7			0,768		Valid
Y8			0,810		Valid
Y9			0,809		Valid
Z1				0,733	Valid
Z2				0,828	Valid
Z3				0,827	Valid
Z4				0,723	Valid
Z5				0,804	Valid
Z6				0,771	Valid
Z7				0,794	Valid
Z8				0,814	Valid
Z9				0,800	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022.

Dari tabel diatas menunjukkan hasil loading factors dari tiap variabel laten kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah memiliki nilai lebih dari 0,7. Nilai dari convergent validity dapat digunakan pada penelitian karena menunjukkan nilai yang validitas yang baik.

B. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dapat diketahui dengan membandingkan hasil nilai *cross loading*. Jika suatu konstruk yang berkorelasi memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator terhadap konstruk lainnya, maka konstruk tersebut dinyatakan valid (Supriyanto & Maharani, 2013). Nilai ini dapat diketahui melalui hasil pengujian *cross loading* pada pengukuran PLS-SEM Algorithm. Berikut hasil analisis *discriminan validity*.

Tabel 4.8
Nilai Validitas Diskriminan (*cross loading*)

Item	Kompensasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1	0,721	0,496	0,504	0,452

X1.2	0,741	0,279	0,390	0,311
X1.3	0,804	0,416	0,503	0,460
X1.4	0,814	0,271	0,412	0,335
X1.5	0,763	0,382	0,419	0,391
X1.6	0,725	0,294	0,582	0,335
X1.7	0,771	0,275	0,477	0,286
X1.8	0,794	0,395	0,447	0,399
X1.9	0,775	0,348	0,396	0,395
X1.10	0,783	0,277	0,538	0,277
X1.11	0,836	0,410	0,566	0,430
X2.1	0,329	0,790	0,358	0,600
X2.2	0,372	0,842	0,319	0,664
X2.3	0,385	0,844	0,367	0,641
X2.4	0,436	0,749	0,344	0,644
X2.5	0,403	0,763	0,475	0,648
X2.6	0,278	0,744	0,339	0,699
X2.7	0,280	0,706	0,382	0,593
Y1	0,534	0,369	0,724	0,416
Y2	0,437	0,530	0,761	0,668
Y3	0,354	0,362	0,777	0,411
Y4	0,522	0,246	0,813	0,241
Y5	0,338	0,392	0,824	0,433
Y6	0,632	0,298	0,798	0,339
Y7	0,653	0,268	0,768	0,305
Y8	0,366	0,486	0,810	0,600
Y9	0,478	0,397	0,809	0,451
Z1	0,498	0,523	0,619	0,733
Z2	0,431	0,660	0,702	0,828
Z3	0,376	0,702	0,404	0,827
Z4	0,412	0,584	0,391	0,723
Z5	0,344	0,621	0,384	0,804
Z6	0,362	0,678	0,351	0,771
Z7	0,343	0,745	0,329	0,794
Z8	0,329	0,715	0,347	0,814
Z9	0,312	0,635	0,316	0,800

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi tiap indikator terhadap masing-masing variabel latennya lebih tinggi dibandingkan korelasi dari

variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

Discriminant Validity juga dapat diketahui melalui hasil nilai *Average Variant Extracted* (AVE), apabila nilai AVE konstruk $> 0,5$ maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik (Supriyanto dan Maharani, 2013). Berikut adalah tabel nilai AVE.

Tabel 4.9
Nilai AVE

Item	AVE
Kompensasi (X1)	0,602
Disiplin (X2)	0,606
Kinerja (Y)	0,620
Motivasi (Z)	0,622

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022.

Dari tabel 4.9 menunjukkan nilai AVE setiap item atau variabel mempunyai tingkat korelasi nilai $> 0,5$ yang menandakan bahwa konstruk tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

C. *Composite Reliability*

Nilai reliabilitas data dapat dilihat melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,8 maka instrumen penelitian memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Berikut hasil analisis *Construct Reliability*:

Tabel 4.10
Nilai Construct Reliability

Item	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
X1	0,934	0,936	0,602	Reliabel
X2	0,891	0,891	0,606	Reliabel
Y	0,924	0,926	0,620	Reliabel

Z	0,924	0,927	0,622	Reliabel
---	-------	-------	-------	----------

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022.

Dari tabel 4.9 dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha dari keseluruhan variabel $> 0,6$ sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian layak digunakan karena memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai Composite Reliability dari keseluruhan variabel $> 0,8$ yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian memiliki reliabilitas yang baik.

4.1.4.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh dan hubungan antara konstruk, yaitu hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. melalui beberapa tahapan, berikutan tahapan pengujian analisis model struktural.

A. *R-Square*

R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, berikut hasil pengujian *R-Square*.

Tabel 4.11
Nilai *R-Square*

Item	R-Square	Keterangan
Y	0,469	Lemah

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022.

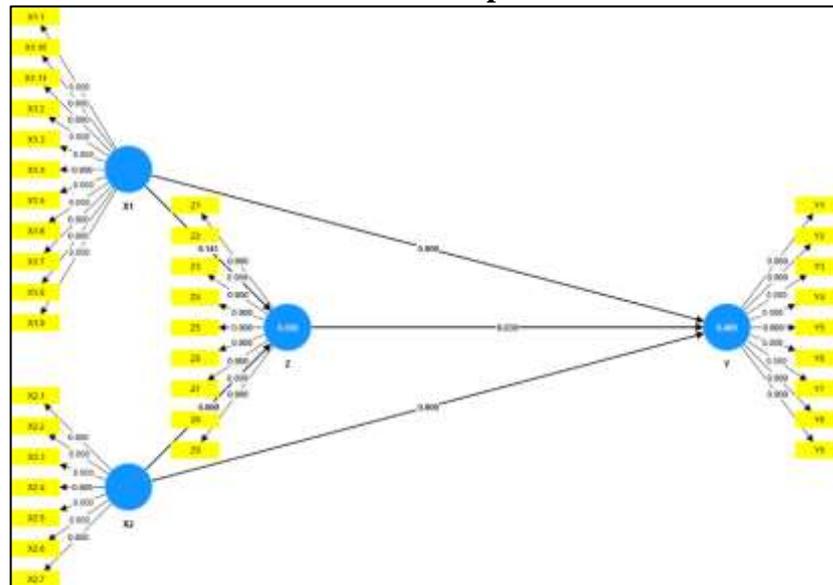
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,469 atau 46,9% yang termasuk kategori lemah. Hasil ini menyatakan bahwa

46,9% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

B. Path Coefficient

Path coefficient digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Penilaian tingkat signifikansi didasarkan pada nilai p-value $< 0,05$ dan nilai t-statistik $> t$ -tabel dengan alpha 5% (0,05) yaitu sebesar 1,667. Untuk melihat hasil nilai pengaruh langsung dapat diketahui melalui hasil pengukuran *path coefficient*, dan untuk melihat hasil nilai pengaruh tidak langsung dapat diketahui berdasarkan hasil pengukuran *specific indirect effects* pada pengukuran *bootstrapping*. Berikut hasil *path coefficient*.

Gambar 4.2
Hasil Model Hipotesis



Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022.

Tabel 4.12
Nilai Path Coefficient

Item	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P-Values
X1 -> Y	0,464	0,489	0,110	4,235	0,000
X2 -> Y	-0,023	-0,027	0,179	0,126	0,900
Z -> Y	0,347	0,319	0,160	2,175	0,030
X1 -> Z -> Y	0,046	0,042	0,036	1,282	0,200
X2 -> Z -> Y	0,266	0,244	0,130	2,046	0,041

Sumber: Output SmartPLS, diolah 2022.

Tabel 4.11 menunjukkan hasil pengujian hipotesis dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Dari hasil tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai p value $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini juga dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar $4,235 > 1,667$. Maka dari hasil tersebut H1 diterima.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar $0,900 > 0,05$ dan nilai t-statistik $0,126 < 1,667$. Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H2 ditolak.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai p value $0,030 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini juga dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar $2,175 > 1,667$. Dari hasil tersebut maka H3 diterima.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan nilai p value $0,200 > 0,05$ dan nilai t-

statistik $1,282 < 1,667$, hal tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja tidak bisa memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut maka H4 ditolak.

5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi menunjukkan nilai p value sebesar $0,041 < 0,05$ dan nilai t-statistik $2,046 > 1,667$, hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut maka H5 diterima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil empiris data menunjukkan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Trans Rekreasindo cabang Malang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p-value $0,000 < 0,05$ dan t-statistik 4,235 dengan nilai t-tabel 1,667. Data lapangan juga menyatakan bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan sudah sesuai prosedur perusahaan, dan sudah melalui kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu perusahaan dengan karyawannya. Sehingga hipotesis (H1) dalam penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di terima.

Hasil pengujian hipotesis ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Pangastuti dkk (2020), Sudiarta dkk (2018), dan Efendi dkk (2020) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan pemberian

kompensasi yang tepat dari perusahaan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika pemberian kompensasi dari perusahaan kurang memadai akan menurunkan kinerja karyawan.

Kompensasi dalam pandangan Islam juga menjadi pembahasan penting karena menyangkut kepada kesejahteraan karyawan yang dipekerjakan. Hal tersebut tertuang dalam QS. Al-Jatsiyah: 22.

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزِيَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”*.

Ayat tersebut memerintahkan, bahwasannya memang kewajiban perusahaan adalah membayarkan setiap apa yang telah dikerjakan oleh karyawan setimpal dengan hasil kerjanya, supaya tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Dari sisi karyawan sendiri, untuk mendapatkan kompensasi yang maksimal mereka harus sadar dalam penyelesaian tugas dan kewajibannya. Sehingga hubungan timbal balik perusahaan terhadap karyawan tetap terjaga.

Pada prakteknya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan telah pada kesepakatan kedua belah pihak dengan memberikan setiap jerih payah karyawan dengan imbalan yang setimpal, sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan. Oleh karenanya pemberian kompensasi dari PT Trans Rekreasindo Cabang Malang telah sesuai dengan

literatur keislaman dengan memberikan balasan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan tidak ada yang dirugikan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil empiris penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai p-value $0,900 > 0,05$ dan t-statistik $0,126 < 1,667$ t-tabel. Sehingga hipotesis (H2) ditolak, karena hasil pengujian tidak selaras dengan hipotesis penelitian. Dari hasil riset dilapangan menyatakan prosedur disiplin kerja sudah dilakukan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Namun hasil riset data menunjukkan sebaliknya, ditunjukkan dengan hasil jawaban kuesioner item *mean* terendah X2.1, X2.2, X2.3 yaitu tentang kesanggupan untuk mentaati setiap jam kerja kantor dan kesanggupan untuk datang dan pulang sesuai peraturan perusahaan. Namun hal tersebut terbantahkan dengan *mean* tertinggi X2.5 tentang kesanggupan menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Sehingga, meskipun karyawan kurang dalam kedisiplinan terhadap waktu, tetapi mereka memiliki kedisiplinan terhadap tanggung jawab dengan menyelesaikan pekerjaan mereka secara maksimal meskipun tidak tepat waktu.

Hasil hipotesis ini tidak konsistensi hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Razak dkk, (2018), Hersona & Sidharta, (2018), dan Syamsuddin dkk, (2021) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini selaras

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Vitaloka (2019), Kurniawan dan Heryanto (2019), Arisanti dkk, (2019) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Kedisiplinan kerja dalam islam diartikan sebagai bentuk penghormatan dalam pelaksanaan sebuah sistem yang mengharuskan karyawan untuk mentaati setiap keputusan perusahaan yang telah berlaku. Tertuang dalam QS. Surat An-Nisa Ayat: 59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا. (النساء: 59)

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-(Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*”.

Ayat tersebut menjelaskan tentang perintah taat kepada Allah dan Rasul-Nya, dan juga kepada pemimpin yang berada pada zamannya. Taat disini berarti untuk mengikuti setiap aturan maupun kebijakan yang diterapkan. Namun, dalam penetapan dan penerapannya harus melalui proses kesepakatan supaya dapat diterima dan ditaati bersama. Sebuah peraturan dibuat bukan semata-mata untuk menunjukkan ke otoriteran pemimpin namun sebagai sebuah langkah yang bertujuan untuk menunjang tercapainya tujuan dan cita-cita bersama. Dan dari ayat tersebut juga mengartikan

bahwasannya kedisiplinan untuk taat terhadap peraturan yang berlaku adalah sebuah keutamaan yang memiliki dampak positif.

Disiplin kerja yang terjadi pada PT Trans Rekreasindo Cabang Malang adalah penerapan dari peraturan perusahaan yang selaras dengan literatur keislaman, dimana karyawan memiliki tingkat kedisiplinan terhadap peraturan dan juga terhadap tanggung jawab yang mereka emban selama bekerja.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil empiris data menunjukkan motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil nilai p-value $0,030 < 0,05$ dan hasil t-statistik sebesar $2,175 > 1,667$. Sehingga dari hasil tersebut maka hipotesis (H3) diterima. Riset lapangan juga menyatakan motivasi kerja yang didapatkan karyawan adalah dalam bentuk pemenuhan rasa aman dilingkungan kerja berupa prosedur keselamatan kerja yang memadai dari perusahaan, ketika pemberian motivasi kerja karyawan dapat terpenuhi maka akan meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil pengujian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sardjana dkk, (2019), Hidayat (2020), dan Paais & Pattiruhu, (2020) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu pemenuhan terhadap motivasi kerja karyawan penting dilakukan supaya tercapai kinerja karyawan yang maksimal.

Dalam pandangan Islam, motivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan haruslah dengan rasa semangat, optimis, dan dengan riang gembira. Dan dalam pelaksanaannya motivasi kerja bukan semata-mata mencari nafkah tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah. Yang tertuang QS. Al-Ma'idah: 9.

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ ءَاجِرٌ عَظِيمٌ

Artinya: “Allah telah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan yang beramal saleh, (bahwa) untuk mereka ampunan dan pahala yang besar”.

Mengerjakan amal salah adalah sebuah kewajiban, dan bekerja untuk mencukupi kebutuhan juga termasuk didalamnya. Namun bukan hanya sebatas bekerja untuk kebutuhan dunia, tetapi juga mengharapkan ridho Allah terhadap apa yang dikerjakan, sehingga akan mendapat keberkahan dan menjadi tabungan amal di akhirat kelak. Karena dalam Islam dianjurkan untuk mengerjakan setiap amal perbuatan semata-mata dengan niat untuk kebaikan, demikian juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan mencari nafkah keluarga untuk beribadah kepada Allah SWT.

PT Trans Rekreasindo Cabang Malang harus senantiasa memberikan motivasi terhadap karyawan supaya mereka mengerjakan setiap pekerjaannya dengan landasan untuk beramal saleh, selain untuk mendapatkan upah yang setimpal juga harus diiringi dengan niat mengharapkan pahala kebaikan dan keridhaan Allah SWT.

4.2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Kerja

Hasil empiris data menunjukkan tidak adanya pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (X2) melalui Motivasi Kerja (Z), ditunjukkan melalui hasil nilai p-value $0,200 > 0,05$ dan nilai t-statistik $1,282 < 1,667$, sehingga hipotesis (H4) ditolak. Berdasarkan hal tersebut maka motivasi sebagai variabel *intervening* tidak mampu memediasi hubungan kompensasi kepada kinerja karyawan.

Hasil hipotesis ini menunjukkan tidak konsistennya hasil penelitian dengan temuan penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Candradewi & Dewi (2019), dan hasil penelitian Efendi Dkk (2020), yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Namun hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2020), yang menunjukkan motivasi sebagai variabel *intervening* tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Y). Hal tersebut ditunjukkan melalui hasil nilai p-value sebesar $0,041 < 0,05$ dan nilai t-statistik $2,046 > 1,667$, sehingga hipotesis (H5) diterima. Berdasarkan hal itu

maka dinyatakan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* mampu memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syamsuddin dk (2021), dan Efendi dkk, (2020), yang menyatakan motivasi kerja sebagai variabel *intervning* dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Trans rekresindo cabang Malang harus memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan memenuhi setiap aspek yang menunjang kinerja mereka, salah satunya dengan mendorong kedisiplinan terhadap peraturan yang berlaku.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan riset yang telah dilakukan, melalui data lapangan dan juga hasil olah data melalui *software* SmartPLS, telah didapatkan hasil dengan kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi dari perusahaan dapat diterima dan disepakati oleh seluruh karyawan PT. Trans Rekreasindo Cabang Malang.
2. Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan kedisiplinan karyawan melalui peraturan perusahaan yang ditetapkan, belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal itu menunjukkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mampu menunjang motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
4. Motivasi kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Motivasi Kerja (Z) dapat memediasi hubungan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah disajikan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Bagi PT Trans Rekreasindo cabang Malang.
 - a. Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh pimpinan perusahaan dalam prosedur penerapan kompensasi, dan disiplin kerja sehingga kedepannya dapat meningkatkan pertumbuhan kinerja perusahaan.
 - b. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat memperhatikan pemberian motivasi kerja bagi karyawan dengan membuat prosedur-prosedur yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, supaya karyawan merasa nyaman dan tidak terbebani dalam melakukan pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya.
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dengan memperhatikan hasil evaluasi dan kekurangan dalam proses analisis dan hubungan setiap variabelnya.
 - b. Kepada peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan PT Trans

Rekreasindo cabang Malang, seperti variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan variabel kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Aromega, T. N., Kojo, C., Lengkong, V. P. K., & Kompensasi..., P. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado the Effect of Compensation And Discipline Of Work On Performance Of Employees In Yuta Hotel Manado Oleh*. *741 Jurnal Emba*, 7(1), 741–750.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Busro, Muhammad. 2017. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Candradewi, I., & Dewi, I. Gst. A. M. (2019). *Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable*. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(5), 134–143. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n5.711>
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). *The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance*. *Management And Economics Journal (Mec-J)*, 1(1), 66. <https://doi.org/10.18860/Mec-J.V1i1.4524>
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Efendi, R., Rifa'i, N. M., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). *Comparative Study of Post-Marriage Nationality of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding the Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Fahmi, A., Siswanto, A., Farid, M., Arijulmanan, & Abdurrahman. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Hardisman. (2020) Analisis Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM) (Langkah Praktis SmartPLSTM 3.3 dengan Penerapan Pada Penelitian Kesehatan). Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Harwiki, W. (2016), *Pengaruh kepemimpinan pelayan pada budaya organisasi, komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan kinerja karyawan pada koperasi wanita*.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). *Influence Of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*,15(3),528–537.
<https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2017.015.03.18>
- Hidayat, R. (2020). *The Influence of Compensation, Work Discipline, And Achievement Motivation on Employee Performance*. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 525–535.
- Ilham, N. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, Volume 9(Issue 4)*.
- Irham, F. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Alfabeta. Bandung.
- Kurniawan, H. (2019). *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District*. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101. <https://doi.org/10.14738/abr.77.6639>
- Listianto Tony dan Setiaji Bambang. 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Praktik. Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada Sirat, Justine. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta. PT. Grasindo Bandung. PT. Remaja Rosdakarya

- Mathis L. Robert dan Jhon Jackson. 2006. Human Resource Manajemen. Jakarta: Salemba Empat
- Mukhtar Saparuddin, Nikernsari Sri Indah, & Herlith Herlith. (2018). *The-effect-of-compensation-motivation-of-employee-and-work-satisfaction-to-employee-performance-Pt-Bank-xyz-Persero-TBK*. *Academy Osf Strategic Management Journal*, Volume 17(Issue 4).
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pangastuti, P. A. D., Sukirno, & Efendi, R. (2020). *Comparative Study of Post-Marriage Nationality of Women in Legal Systems of Different Countries*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding the Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R., Indonesia, J., & Mamasa Sulawesi Barat Indonesia, B. (2018). *International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198–202.
- Sastrohadiwiryo, 2015, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, S. P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Siahaan, E., Gultom, P., Lumbanraja, P. (2016), Peningkatan kinerja pegawai perbankan berdasarkan peningkatan kompetensi dan penempatan kerja melalui pengembangan karir (studi kasus di Indonesia). *Manajemen Bisnis Internasional*, 10(3), 255-261

- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). *The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), 136. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v5i6.529>
- Sholihin, M. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Ama Ypk Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Albama*, 9(2), 95–134.
- Sugiyono. (2015). *Metodo Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, E., & Sintia Vitaloka, D. (2019). *Analysis The Effect of Work Stress, Work Discipline and Turnover Intention on Employees Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Epson Indonesia, Jakarta. International Journal of Scientific & Technology Research*, 8. [Www.Ijstr.Org](http://www.ijstr.org)
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. Cetakan II.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., & Rifuddin, B. (2021). *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89–94.
- Taruh, Ferdinatus. 2020. *Motivasi kerja (meniti suara hati, menolak perilaku korupsi*. Sleman; Deepublish.
- Tohardi, Ahmad (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Vethizal, Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97–104.

Wijaya, M. I., & Supriyanto, A. S. (2019). *The Effect OF Work Place Spiritually on Work Motivation and Employee Performance in Bank Muamalat Indonesia. International Journal of Scientific & Engineering Research, 10(2).*
[Http://Www.Ijser.Org](http://www.ijser.org)

Yuliana, M., Hasiholan, L. B., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management, 3(3).*

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* (STUDI PADA PT TRANS REKREASINDO
CABANG MALANG)**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara(i).

Perkenalkan saya Afan Muzaki, mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka menyelesaikan program S1, saya memohon kesediaan dan keikhlasan saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian berikut ini, sebagai salah satu persyaratan penyusunan skripsi dan sebagai tinjauan pengetahuan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi yang menjadi variabel *intervening* terhadap kinerja karyawan PT Trans Rekreasindo Cabang Malang.

Semua bentuk informasi dan jawaban saudara/i saya dapat dijamin kerahasiaannya, mohon saudara/i untuk mengisi secara lengkap. Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

a. Identitas

Nama :

Posisi/Jabatan :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 15-25 Th 25-35 Th 36-45 Th >45 Th

Lama Bekerja : 0-1 Th 2-5 Th 6-10 Th >10 Th

b. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Silahkan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjawab setiap item pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang telah disediakan. Dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= Netral (N)

4= Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

a. Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Besar gaji yang diterima sesuai dengan harapan					
2.	Besar gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja					
3.	Besar gaji yang diterima sesuai lama bekerja					
4.	Pemberian insentif sesuai jabatan/golongan					
5.	Pemberian insentif berdasarkan lama bekerja					
6.	Pemberian tunjangan sesuai dengan yang diharapkan					
7.	Pemberian tunjangan sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan					
8.	Promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja karyawan					
9.	Promosi jabatan dilakukan perusahaan secara objektif					
10.	Penghargaan di luar promosi sesuai harapan					
11.	Penghargaan dari perusahaan sesuai prestasi kerja karyawan					

b. Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu dan sanggup mentaati peraturan jam kerja kantor					
2.	Saya mampu datang dan pulang kerja sesuai peraturan perusahaan					
3.	Saya sanggup mematuhi semua perintah dan peraturan tertulis maupun tidak tertulis					
4.	Saya mampu menggunakan pakaian sesuai peraturan					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara maksimal					
6.	Saya mampu menjaga fasilitas perusahaan					
7.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					

c. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan					
2.	Saya merasa puas ketika mencapai target perusahaan					
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktunya					
5.	Saya tidak pernah menunda dalam penyelesaian pekerjaan					
6.	Saya dapat hadir dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan					
7.	Saya menyadari kewajiban untuk hadir ditempat kerja					
8.	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					

d. Motivasi Kerja (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari hari					
2.	Lingkungan kerja saya terasa aman dan nyaman					
3.	Perusahaan memiliki prosedur keselamatan kerja					
4.	Lingkungan kerja saya memiliki rasa kekeluargaan					
5.	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik antar rekan kerja					
6.	Perusahaan memberikan reward dan pujian atas prestasi kerja karyawan					
7.	Terdapat promosi jabatan dan pengakuan dari perusahaan atas prestasi kerja karyawan					
8.	Saya semangat dalam bekerja sebagai pengembangan potensi diri					
9.	Saya menggunakan potensi dan kemampuan diri untuk bekerja secara maksimal					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA KUESIONER RESPONDEN

No.	KOMPENSASI (X1)										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
1.	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4
2.	3	3	2	2	1	3	3	1	1	1	2
3.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4.	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5.	2	2	3	4	4	1	1	4	5	1	4
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8.	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
9.	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3
10.	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4
11.	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
12.	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3
13.	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
14.	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4
15.	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4
16.	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
17.	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4
18.	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4
19.	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3
20.	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4
21.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
22.	2	2	2	2	4	2	2	5	4	2	4
23.	4	5	5	3	3	4	5	4	5	3	4
24.	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
25.	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4
26.	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
27.	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
28.	1	4	1	3	4	5	4	4	3	5	4
29.	2	1	4	2	4	3	3	2	2	2	3
30.	3	2	4	2	5	4	4	2	3	2	4
31.	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1

32.	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
33.	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4
34.	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37.	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
38.	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4
39.	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3
40.	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5
41.	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
42.	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2
43.	5	1	3	1	1	1	1	5	3	1	1
44.	4	4	4	3	5	2	1	2	5	2	4
45.	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
46.	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
47.	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
48.	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49.	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
50.	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4
51.	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
52.	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4
53.	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
54.	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4
55.	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4
56.	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
57.	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
58.	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
59.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
60.	4	3	2	4	3	3	4	2	2	4	4
61.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
63.	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5
64.	4	4	4	2	2	2	2	4	4	5	5
65.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
66.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
67.	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4

68.	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
69.	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4

No.	DISIPLIN KERJA (X2)						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
1.	3	4	4	3	5	4	4
2.	5	5	5	4	5	5	4
3.	3	3	3	3	3	4	4
4.	4	4	4	4	4	4	4
5.	5	5	5	5	4	5	5
6.	4	4	4	4	4	4	4
7.	4	4	4	4	4	4	4
8.	4	4	4	4	4	4	4
9.	5	5	4	5	5	3	4
10.	5	5	3	5	3	5	5
11.	4	4	4	4	4	4	4
12.	4	4	5	4	5	5	5
13.	5	5	5	5	5	5	5
14.	4	4	4	3	5	5	2
15.	4	4	4	5	3	3	4
16.	3	4	5	5	4	4	4
17.	4	4	5	5	4	3	4
18.	4	3	3	3	3	4	3
19.	5	5	5	3	4	3	5
20.	5	5	4	4	4	4	4
21.	5	5	5	5	4	4	5
22.	4	4	3	5	4	4	5
23.	5	3	4	5	4	4	3
24.	5	5	5	5	4	4	5
25.	3	5	4	3	5	4	4
26.	4	4	4	4	5	5	5
27.	5	5	5	5	5	5	5
28.	4	4	3	4	5	4	1
29.	5	5	5	5	5	5	5
30.	4	4	3	5	5	4	5

31.	1	1	1	1	1	1	1
32.	5	4	4	4	4	3	5
33.	5	5	5	5	4	4	4
34.	5	5	4	5	5	4	4
35.	4	4	4	4	4	4	4
36.	5	3	4	3	4	5	5
37.	4	4	4	5	5	5	4
38.	2	2	2	4	4	4	4
39.	4	5	5	5	4	4	4
40.	5	5	5	5	5	5	5
41.	3	3	4	4	4	4	4
42.	3	3	4	5	4	4	4
43.	5	5	5	5	5	5	5
44.	4	4	4	4	4	4	4
45.	5	5	5	5	5	5	5
46.	4	4	4	4	4	4	5
47.	3	3	3	2	4	2	4
48.	4	4	4	4	4	4	4
49.	5	5	5	5	5	5	5
50.	4	4	4	4	4	4	4
51.	4	4	4	4	4	4	4
52.	4	4	5	4	5	5	5
53.	4	4	4	4	4	4	4
54.	3	5	5	5	5	4	5
55.	3	4	3	5	4	4	4
56.	5	5	5	5	5	5	5
57.	4	4	4	4	4	5	5
58.	4	4	4	5	5	5	5
59.	5	5	5	5	5	5	5
60.	5	5	5	4	5	5	4
61.	5	5	5	5	5	5	5
62.	5	4	4	4	5	5	4
63.	4	3	4	4	5	5	5
64.	5	5	5	5	4	4	4
65.	4	4	4	4	4	4	4
66.	5	5	5	5	5	5	5

67.	4	5	5	5	5	4	4
68.	4	3	4	4	4	4	4
69.	5	5	5	5	5	4	5

No.	KINERJA KARYAWAN (Y)								
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
1.	5	4	3	3	3	3	3	4	5
2.	4	4	4	1	4	2	1	4	4
3.	3	4	3	3	3	1	3	4	3
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5.	1	3	1	1	1	1	1	3	1
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7.	3	4	4	3	4	2	3	4	3
8.	3	4	3	4	3	3	4	4	3
9.	4	4	4	4	4	5	4	5	4
10.	5	4	3	3	3	4	3	4	5
11.	4	3	4	4	4	3	4	4	4
12.	4	4	4	3	4	3	3	4	4
13.	4	5	4	3	4	3	3	5	4
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15.	4	4	5	4	5	4	4	4	4
16.	4	5	4	4	4	5	4	5	4
17.	3	4	4	5	4	4	5	4	3
18.	3	2	4	3	4	3	3	3	3
19.	3	3	3	5	3	4	5	3	3
20.	4	3	3	4	3	4	4	3	4
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22.	4	4	4	3	4	3	3	4	4
23.	4	4	3	5	3	4	5	4	4
24.	4	5	5	4	5	4	4	5	4
25.	3	5	4	4	4	4	4	5	3
26.	5	5	4	5	4	5	5	5	5
27.	5	5	4	5	4	4	5	5	5
28.	4	4	2	4	2	1	4	4	4
29.	3	5	5	2	5	3	2	5	3

30.	4	4	2	4	4	2	4	4	4
31.	2	1	2	1	1	2	2	1	1
32.	5	4	4	4	4	4	4	4	4
33.	4	5	5	5	5	5	5	5	5
34.	5	5	4	5	5	4	4	5	5
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36.	3	5	3	5	5	3	3	5	5
37.	5	4	5	4	4	4	5	4	4
38.	2	4	2	4	4	2	2	4	4
39.	4	3	4	3	3	3	4	3	3
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41.	5	4	4	4	4	5	4	4	4
42.	3	3	3	3	3	2	2	3	3
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44.	1	5	5	5	5	3	3	5	5
45.	5	4	4	4	4	4	4	4	4
46.	4	5	5	5	5	4	4	5	5
47.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48.	2	4	2	2	2	2	2	2	4
49.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50.	4	4	5	5	5	4	5	5	4
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55.	5	5	5	5	5	4	4	5	5
56.	4	4	5	5	5	4	4	5	4
57.	5	4	5	5	5	5	5	5	4
58.	4	5	4	4	4	4	5	4	5
59.	4	4	5	5	5	4	5	5	4
60.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61.	5	5	3	3	3	4	5	3	5
62.	5	5	4	4	4	4	4	4	5
63.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65.	5	5	4	4	4	5	5	4	5

66.	5	5	5	5	5	4	5	5	5
67.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69.	5	5	5	5	5	3	4	5	5

No.	MOTIVASI KERJA (Z)								
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9
1.	4	4	3	3	2	3	3	4	4
2.	4	4	5	5	4	5	5	5	5
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4.	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5.	3	3	5	5	5	5	5	5	5
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7.	4	4	4	4	4	4	5	4	4
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9.	4	5	4	4	5	5	4	4	4
10.	4	4	5	4	4	5	5	5	5
11.	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12.	4	4	4	4	4	4	5	5	5
13.	5	5	4	3	5	5	5	5	5
14.	4	4	5	4	4	4	4	3	4
15.	4	4	3	3	4	3	5	5	4
16.	5	5	5	5	5	4	4	3	4
17.	4	4	4	3	4	4	3	4	4
18.	2	3	4	3	4	4	4	3	3
19.	3	3	4	4	2	2	4	2	1
20.	3	3	3	3	3	4	4	3	4
21.	4	4	5	4	4	5	5	5	5
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23.	4	4	4	5	5	4	3	4	5
24.	5	5	4	4	4	4	4	5	4
25.	5	5	5	4	5	3	4	4	5
26.	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28.	4	4	4	3	4	3	4	4	4

29.	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30.	4	4	5	2	5	1	4	5	5
31.	2	1	1	1	1	1	1	1	2
32.	5	4	4	4	3	4	4	4	4
33.	5	5	5	4	4	4	5	4	5
34.	4	5	5	5	3	4	4	4	4
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36.	4	5	5	3	5	3	5	3	3
37.	4	4	4	4	5	5	4	4	5
38.	4	4	3	4	2	2	2	3	3
39.	4	3	4	4	3	4	5	4	3
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41.	4	4	4	5	4	3	4	4	3
42.	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43.	5	5	5	5	5	4	5	5	5
44.	4	4	4	4	4	3	4	4	4
45.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46.	5	4	4	4	4	4	4	4	4
47.	4	4	4	4	3	3	2	4	3
48.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49.	4	4	4	4	4	4	4	5	5
50.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52.	4	4	4	4	3	4	4	4	4
53.	3	4	4	4	4	4	4	4	4
54.	5	5	5	4	5	5	5	5	5
55.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56.	4	4	4	4	5	4	4	4	4
57.	5	5	5	5	4	4	5	4	5
58.	4	4	5	5	5	5	5	5	4
59.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60.	4	5	4	3	4	4	4	4	4
61.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62.	5	4	4	4	4	4	4	5	5
63.	5	5	4	4	4	5	5	4	5
64.	4	5	5	5	4	4	5	5	4

65.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66.	4	5	5	5	5	5	5	5	5
67.	4	5	4	4	4	4	4	4	5
68.	4	4	4	4	4	3	3	4	3
69.	4	5	5	5	4	5	5	4	4

LAMPIRAN 3

HASIL UJI SMARTPLS

A. Outer Model

Convergent Validity

Outer loadings - Matrix [Zoom \(1709\)](#)

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.721			
X1.10	0.783			
X1.11	0.836			
X1.2	0.741			
X1.3	0.804			
X1.4	0.814			
X1.5	0.763			
X1.6	0.725			
X1.7	0.771			
X1.8	0.794			
X1.9	0.775			

Outer loadings - Matrix [Zoom \(1709\)](#)

	X1	X2	Y	Z
X2.1		0.790		
X2.2		0.842		
X2.3		0.844		
X2.4		0.749		
X2.5		0.763		
X2.6		0.744		
X2.7		0.706		

Outer loadings - Matrix [Zoom \(1709\)](#)

	X1	X2	Y	Z
Y1			0.724	
Y2			0.761	
Y3			0.777	
Y4			0.813	
Y5			0.824	
Y6			0.798	
Y7			0.768	
Y8			0.810	
Y9			0.809	
Z1				0.733
Z2				0.828

Outer loadings - Matrix [Zoom \(1709\)](#)

	X1	X2	Y	Z
Y8			0.810	
Y9			0.809	
Z1				0.733
Z2				0.828
Z3				0.827
Z4				0.723
Z5				0.804
Z6				0.771
Z7				0.794
Z8				0.814
Z9				0.800

Discriminant Validity

Discriminant validity - Cross loadings

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.721	0.496	0.504	0.452
X1.10	0.783	0.277	0.538	0.277
X1.11	0.836	0.410	0.566	0.430
X1.2	0.741	0.279	0.390	0.311
X1.3	0.804	0.416	0.503	0.460
X1.4	0.814	0.271	0.412	0.335
X1.5	0.763	0.382	0.419	0.391
X1.6	0.725	0.294	0.582	0.335
X1.7	0.771	0.275	0.477	0.286
X1.8	0.794	0.395	0.447	0.399
X1.9	0.775	0.348	0.396	0.395

Discriminant validity - Cross loadings

	X1	X2	Y	Z
Y1	0.534	0.369	0.724	0.416
Y2	0.437	0.530	0.761	0.668
Y3	0.354	0.362	0.777	0.411
Y4	0.522	0.246	0.813	0.241
Y5	0.338	0.392	0.824	0.433
Y6	0.632	0.298	0.798	0.339
Y7	0.653	0.268	0.768	0.305
Y8	0.366	0.486	0.810	0.600
Y9	0.478	0.397	0.809	0.451

Discriminant validity - Cross loadings

	X1	X2	Y	Z
X2.1	0.329	0.790	0.358	0.600
X2.2	0.372	0.842	0.319	0.664
X2.3	0.385	0.844	0.367	0.641
X2.4	0.436	0.749	0.344	0.644
X2.5	0.403	0.763	0.475	0.648
X2.6	0.278	0.744	0.339	0.699
X2.7	0.280	0.706	0.382	0.593

Discriminant validity - Cross loadings

	X1	X2	Y	Z
Y5	0.338	0.392	0.824	0.433
Y6	0.632	0.298	0.798	0.339
Y7	0.653	0.268	0.768	0.305
Y8	0.366	0.486	0.810	0.600
Y9	0.478	0.397	0.809	0.451
Z1	0.498	0.523	0.619	0.733
Z2	0.431	0.660	0.702	0.828
Z3	0.376	0.702	0.404	0.827
Z4	0.412	0.584	0.391	0.723
Z5	0.344	0.621	0.384	0.804
Z6	0.362	0.678	0.351	0.771
Z7	0.343	0.745	0.329	0.794
Z8	0.329	0.715	0.347	0.814
Z9	0.312	0.635	0.316	0.800

Composite Reliability

Construct reliability and validity - Overview

Zoom (100%)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.934	0.936	0.943	0.602
X2	0.891	0.891	0.915	0.606
Y	0.924	0.926	0.936	0.620
Z	0.924	0.927	0.937	0.622

B. Inner Model

R-Square

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Y	0.469	0.445
Z	0.698	0.688

Path Coefficient

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values [Zoom \(110%\)](#) [Copy to Excel](#) [Copy to R](#)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
X1 → Y	0.464	0.489	0.110	4.235	0.000
X1 → Z	0.132	0.137	0.090	1.472	0.141
X2 → Y	-0.023	-0.027	0.179	0.126	0.900
X2 → Z	0.766	0.758	0.081	9.466	0.000
Z → Y	0.347	0.319	0.160	2.175	0.030

Indirect Effect

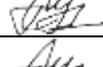
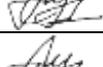
Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values [Zoom \(110%\)](#) [Copy to Excel](#) [Copy to R](#)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
X1 → Z → Y	0.046	0.042	0.036	1.282	0.200
X2 → Z → Y	0.266	0.244	0.130	2.046	0.041

LAMPIRAN 4

BUKTI KONSULTASI

Nama : Afan Muzaki
NIM : 18510039
Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT Trans rekreasindo Cabang Malang)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	29 Juni 2022	Mencari Research Gap, Jurnal	
2.	8 Agustus 2022	Revisi dan Bimbingan BAB 1	
3.	15 Agustus 2022	Revisi dan Bimbingan BAB 1	
4.	22 Agustus 2022	Revisi dan Bimbingan BAB 2	
5.	24 Agustus 2022	Revisi dan Bimbingan BAB 3	
6.	5 September 2022	Revisi dan Bimbingan BAB 3	
7.	21 September 2022	Acc Proposal Skripsi	
8.	12 Oktober 2022	Revisi BAB 4, 5	
9.	16 November 2022	Revisi Kuesioner Penelitian	
10.	19 Desember 2022	Acc Skripsi Untuk Diujikan	

Malang, 27 Desember 2022

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

LAMPIRAN 5

SURAT BEBAS PLAGIARISME



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : AFAN MUZAKI
NIM : 18510039
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT TRANS REKREASINDO MALANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	27%	5%	13%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Desember 2022

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

LAMPIRAN 6

SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN



TRANSREKREASINDO

2022

Site Malang : Jl. Veteran No. 8 Kec. Penanggungan Klojen Malang.
Gd. Transmart MX Mall lantai F4 Trans Studio Mini Malang
Telp : +62813 3113 9955

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No. 02/HR/BA/XII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indayu Sri Mulyani

Jabatan : HRD

Menerangkan dengan ini, bahwa :

Nama : Afan Muzaki

NIM : 18510039

Program Study : Manajemen

Adalah mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang benar sedang melakukan penelitian untuk melaksanakan tugas akhir skripsi di Trans Studio Mini Malang dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 02 Desember 2022

Dibuat Oleh,

Indayu Sri Mulyani

HR Admin Staff

LAMPIRAN 7

BIODATA PENULIS



Nama : Afan Muzaki

TTL : Malang, 15 Desember 1999

Alamat : Ds. Tempursari, Kec. Donomulyo, Kab. Malang

No. Hp : 085808478847

Email : afanalmuzaki@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2006 : RA Maslahatul Mu'minin Tempursari

2006-2012 : SDN Tempursari 03

2012-2015 : Mts NU Futuhiyah Donomulyo

2015-2018 : MA Ma'arif NU Kota Blitar

2018-2022 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang

Pendidikan Non Formal

2015-2018 : Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris UIN Maliki Malang

Riwayat Organisasi

1. Anggota Biro Keislaman PMII Rayon Ekonomi "Moch. Hatta" Periode 2019-2020
2. Ketua PMII Rayon Ekonomi "Moch. Hatta" Periode 2020-2021
3. Staff Ahli Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi Periode 2020-2021
4. Anggota Bidang I PMII Komisariat Sunan Ampel Malang Periode 2021-2022