BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan

Dalam perjalanan sejarah berdirinya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan mengalami pertumbuhan serta dekade perkembangan. [1]

Diawali pada tahun 1973 berdiri SELAPUTDA (Sekolah Lanjutan Umum Tingkat II) dibawah koordinasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang didirikan tanggal 15 Mei 1973. Dipimpin oleh seorang Kepala. Berdasarkan Keputusan Mendagri No 64 Tahun 1984, dan sesuai Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Sumatera Selatan . No.061.1458/K Tahun 1985 Tanggal 06 Mei 1985 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Latihan Provinsi Sumatera Selatan, berubah nama menjadi Kantor Pendidikan dan Pelatihan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan.

Pada tahun 1994 mengalami Re-organisasi dari pola minimal menjadi pola maksimal dengan sebutan Diklat Provinsi Dati I Sumatera Selatan berdasarkan Kepmendagri No. 18 Tahun 1994 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Latihan Provinsi Daerah tingkat I Sumatera Selatan, sesuai dengan Perda No.7 Tahun 1994 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Diklat Dati I Sumatera Selatan. Dengan amanat UU No. 22 Tahun 1999 dan Perda No.4 Tahun 2001 tentang Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Selatan, ditetapkan menjadi

[1] http://bpsdmd.sumselprov.go.id/index.php/profil

Diklat Provinsi Sumatera Selatan dengan perubahan struktur pada eselon III dan IV dan penambahan Jabatan Wakil Kepala, (Kepala Badan Eselon IIa dan Wakil Kepala Badan Eselon IIb). [2]

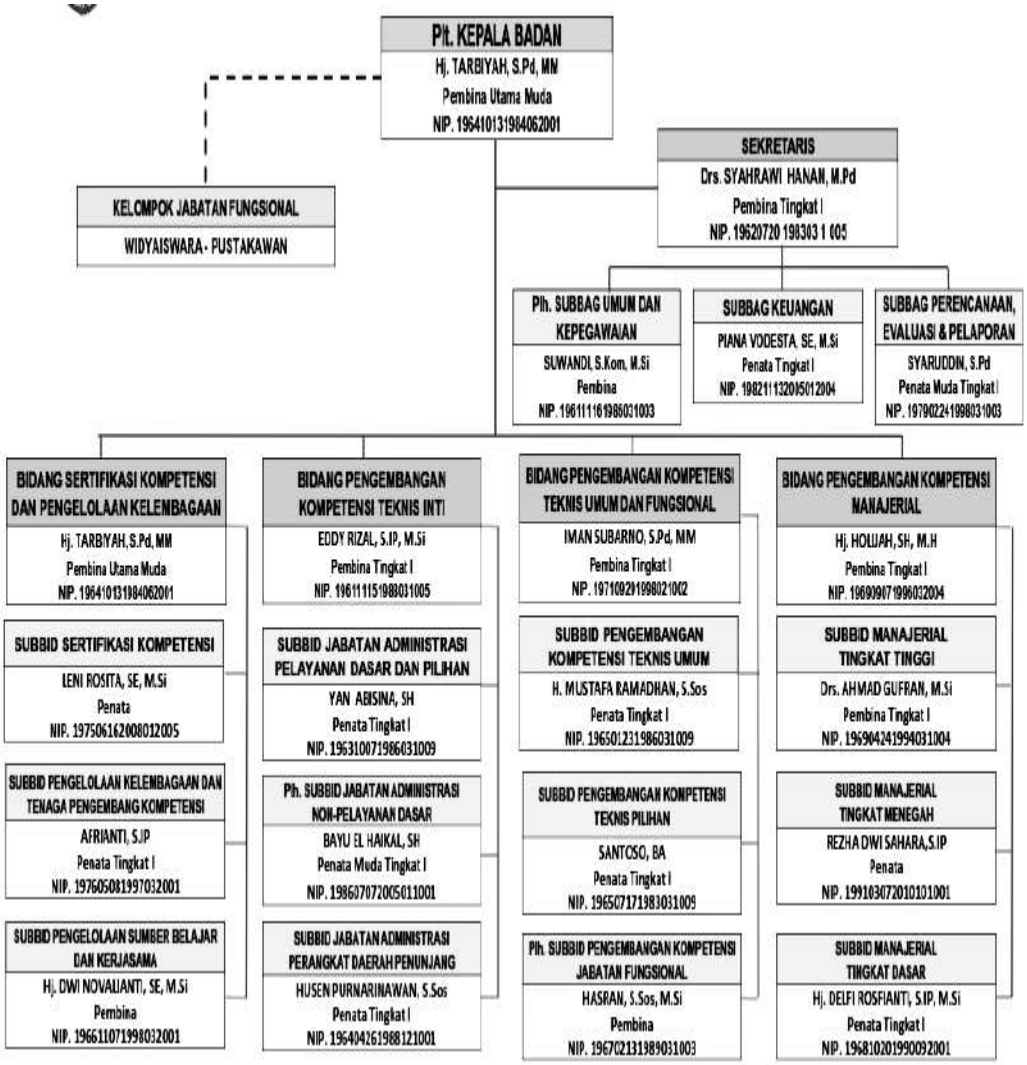
Berdasarkan PP No. 41 Tahun 2007, tentang Organisasi Perangkat Daerah dan berdasarkan Peraturan Daerah No. 9 Tahun 2008 mengalami perubahan SOTK dan perubahan nomenklatur menjadi Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan, serta Jabatan Wakil Kepala Badan dihapuskan dan Perubahan Struktur Eselon IV (Kasubbag/ Kasubbid).

Sesuai Pergub No.18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, serta Perda No. 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan mengalami perubahan nomenklatur menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan, dan Pergub Sumatera Selatan No. 36 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi BPSDM Provinsi Sumatera Selatan.[3]

4.1.2 Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan[4]

[2] http://bpsdmd.sumselprov.go.id/index.php/profil
[3] http://bpsdmd.sumselprov.go.id/index.php/profil
[4] http://bpsdmd.sumselprov.go.id/index.php/profil/struktur-organisasi



Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan, 2020

4.1.3 Visi dan Misi[5]

Visi:

"Mewujudkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumsel Sebagai Pusat Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur"

Misi:

a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana kediklatan

[5] http://bpsdmd.sumselprov.go.id/index.php/profil/visi-misi

b. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan diklat

c. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 100 responden pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan lama bekerja. Karakteristik responden dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Ada pendapat yang mengatakan bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja, ada juga yang berpendapat tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecah masalah, keterapilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, dan kemampuan belajar. Dalam hal ini tidak ada perbedaan yang berarti dalam hal kinerja antara peria dan wanita.Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	72	72.0	72.0	72.0
	Perempuan	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Tabel 4.1 di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, ternyata responden di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan yang paling dominan adalah laki-laki, yaitu 72 responden atau sebesar 72%, dan responden perempuan yaitu 28 responden atau sebesar 28%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan yang telah dijalani seseorang tentulah tidak sama antara individu satu dengan individu lainnya sehingga menanamkan sebuah pola fikir yang berbeda pula, dengan pola fikir yang berbeda tentunya dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan keputusan dalam melakukan kinerja. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	24	24.0	24.0	24.0
	Diploma	25	25.0	25.0	49.0
	S-1	41	41.0	41.0	90.0
	S-2	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Tabel 4.2 di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, ternyata responden yang paling dominan adalah berpendidikan S-1 yaitu

41 responden atau sebesar 41%, dan responden terendah berpendidikan S-2 yaitu 10 responden atau sebesar 10%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Perkawinan biasanya akan meningkatkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, karena pekerjaan nilainya lebih berharga dan penting karena bertambahnya tanggung jawab pada keluarga, dan biasanya karyarwan yang sudah menikah lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Adapun Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 25 Tahun	9	9.0	9.0	9.0
	26 – 35 Tahun	41	41.0	41.0	50.0
	36 – 45 Tahun	29	29.0	29.0	79.0
	> 45 Tahun	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Tabel 4.3 di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia antara 26 – 35 tahun, yaitu 41 responden atau sebesar 41%, dan responden yang berusia ≤ 25 tahun hanya 9 responden atau sebesar 9%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa kerja yang lebih lama menunjukan pengalaman yang lebih pada seseorang dibandingkan dengan rekan kerja yang baru, sehingga sering masa kerja/ pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari kerja.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 10 Tahun	13	13.0	13.0	13.0
	11 – 20 Tahun	67	67.0	67.0	80.0
	> 20 Tahun	20	20.0	20.0	100.00
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 yaitu karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi dengan 67 responden atau 67% yang bekerja antara 11 – 20 Tahun, sedangkan responden yang bekerja ≤ 10 tahun hanya 13 orang atau 13%.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-k. dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 100-2 = 98 atau df = 98. dengan alpha 0,05 di dapat r_{tabel} 0,1966. jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pernyatan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dannilai r positif maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item – Total Corellation	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X_1)	Kompensasi 1	0,210	0,1966	Valid
	Kompensasi 2	0,309	0,1966	Valid
	Kompensasi 3	0,294	0,1966	Valid
	Kompensasi 4	0,266	0,1966	Valid
	Kompensasi 5	0,273	0,1966	Valid
	Kompensasi 6	0,243	0,1966	Valid
	Kompensasi 7	0,269	0,1966	Valid
	Kompensasi 8	0,278	0,1966	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan Kerja 1	0,219	0,1966	Valid
	Lingkungan Kerja 2	0,273	0,1966	Valid
	Lingkungan Kerja 3	0,264	0,1966	Valid
	Lingkungan Kerja 4	0,316	0,1966	Valid
	Lingkungan Kerja 5	0,307	0,1966	Valid
	Lingkungan Kerja 6	0,209	0,1966	Valid
Disiplin (X_3)	Disiplin 1	0,244	0,1966	Valid
	Disiplin 2	0,253	0,1966	Valid
	Disiplin 3	0,293	0,1966	Valid
	Disiplin 4	0,247	0,1966	Valid
	Disiplin 5	0,256	0,1966	Valid
	Disiplin 6	0,297	0,1966	Valid
	Disiplin 7	0,263	0,1966	Valid
	Disiplin 8	0,293	0,1966	Valid
	Disiplin 9	0,304	0,1966	Valid
	Disiplin 10	0,311	0,1966	Valid
	Disiplin 11	0,391	0,1966	Valid
	Disiplin 12	0,311	0,1966	Valid
	Disiplin 13	0,294	0,1966	Valid
	Disiplin 14	0,207	0,1966	Valid
Motivasi (Z)	Motivasi 1	0,244	0,1966	Valid
	Motivasi 2	0,261	0,1966	Valid
	Motivasi 3	0,222	0,1966	Valid
	Motivasi 4	0,239	0,1966	Valid
	Motivasi 5	0,233	0,1966	Valid
	Motivasi 6	0,312	0,1966	Valid
Kinerja (Y)	Kinerja 1	0,316	0,1966	Valid
	Kinerja 2	0,312	0,1966	Valid
	Kinerja 3	0,311	0,1966	Valid
	Kinerja 4	0,299	0,1966	Valid
	Kinerja 5	0,277	0,1966	Valid
	Kinerja 6	0,263	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{table}$ (0,1966) dan bernilai positif. Dengan demikian semua butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk melakukan pengujian reliabilitas terhadap item-item pernyataan variabel, penulis menggunakan metode Alpha Cronbach's yaitu menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. Instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	8 item pernyataan	0,618	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	6 item pernyataan	0,693	Reliabel
Disiplin (X_3)	14 item pernyataan	0,672	Reliabel
Motivasi (Z)	6 item pernyataan	0,706	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	6 item pernyataan	0,650	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel (kompensasi, lingkungan kerja, disiplin, motivasi, dan kinerja) dapat dikatakan reliabel.

4.4 Hasil Analisis Data

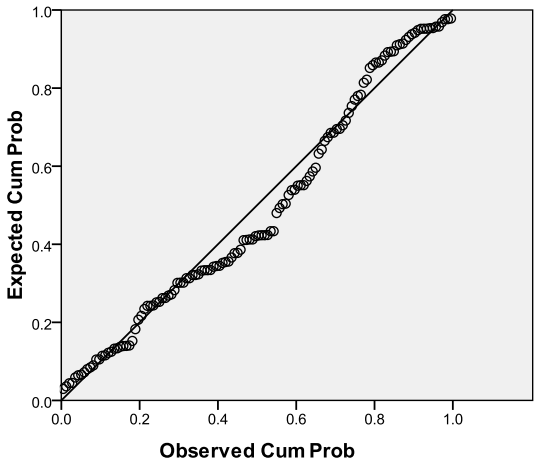
1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengukur apakah data dari suatu model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. pada penelitian ini, uji normalitas diukur dengan uji statistik kolmogrov-smirnov (K-S) pada program *SPSS*. distribusi data dapat dinilai normal atau tidak, dengan melihat nilai statistik kolmogrov-smirnov (K-S). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Untuk menguji kenormalan data dapat menggunakan grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal.

Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan *kolmogorov-smirmov* nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas persamaan 1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Uji Normalitas Normal Probability Plot
(Persamaan 1)



Sumber: Data primer yang diolah 2020

Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan *kolmogrov-smimov* nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal. Dapat dilihiat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.7

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96349998
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.465
Asymp. Sig. (2-tailed)		.982

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

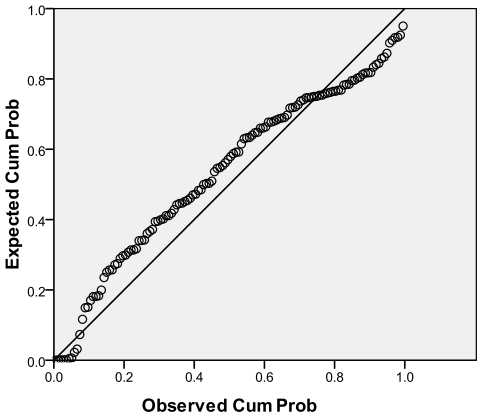
Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan grafik normal P-P Plot pada persamaan di atas menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus) dan hal yang sama itu pun ditunjukkan pada tabel uji kolgomorov smirnov yang menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal yakni Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal dan modal regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas persamaan 2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Uji Normalitas Normal Probability Plot
(Persamaan 2)



Sumber : Data primer yang diolah 2020

Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan *kolmogrov-smimov* nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal. Dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40558368
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.110
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		1.268
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan grafik normal P-P Plot pada persamaan di atas menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus) dan hal yang sama itu pun ditunjukkan pada tabel uji kolgomorov smirnov yang menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal yakni Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal dan modal regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Pengujian dilihat dengan menggunakan *Tes For Linierity* dengan pada taraf signifikan < 0,05. Hal ini berarti variabel bebas berkorelasi linier dengan variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikan ≤ 0,05, maka variabel bebas tidak berkorelasi linier dengan variabel terikat. Dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Persamaan 1

Tabel 4.9
Uji Linearitas Motivasi dan Kompensasi

		Sig.
Motivasi * Kompensasi	Linearity	,000
	Deviation from Linearity	,064

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Motivasi dan kompensasi.

Tabel 4.10
Uji Linearitas Motivasi dan Lingkungan Kerja

		Sig.
Motivasi * Disiplin	Linearity	,000
	Deviation from Linearity	,083

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Tabel 4.11
Uji Linearitas Motivasi dan Disiplin

		Sig.
Motivasi * Disiplin	Linearity	,000
	Deviation from Linearity	,079

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Motivasi dan Disiplin.

Persamaan 2

Tabel 4.12
Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Kompensasi

		Sig.
Kinerja Pegawai * Kompensasi	Linearity	,000
	Deviation from Linearity	,088

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kinerja pegawai dan kompensasi.

Tabel 4.13
Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja

		Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	Linearity	,000
	Deviation from Linearity	,077

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kinerja pegawai dan lingkungan.

Tabel 4.14
Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Disiplin

		Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin	Linearity	,000
	Deviation from Linearity	,064

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kinerja pegawai dan disiplin.

Tabel 4.15
Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Motivasi

		Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi	Linearity	,000
	Deviation from Linearity	,059

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kinerja pegawai dan motivasi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 4.16
Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Model	Persamaan 1		Persamaan 2	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,418	1,892	0,511	1,959
Lingkungan Kerja	0,516	1,729	0,611	1,943
Disiplin	0,508	1,429	0,527	2,342
Motivasi	-	-	0,367	2,722

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) semua variabel < 10. Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji gleser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.17
Uji Heteroskedastisitas

Model	Persamaan 1	Persamaan 2
	Sig.	Sig.
Kompensasi	0,721	0,224
Lingkungan Kerja	0,291	0,344
Disiplin	0,137	0,521
Motivasi	-	0,333

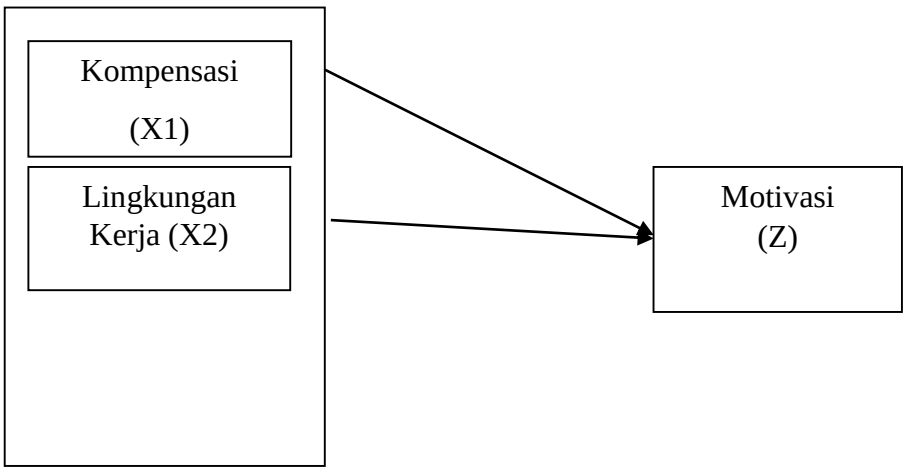
Sumber : Data primer yang diolah 2020

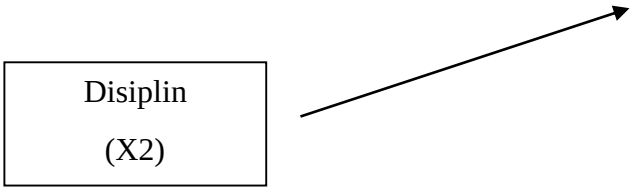
Berdasarkan tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena masing-masing variabel dari kedua persamaan tersebut memiliki nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai alpha (Sig. > 0.05).

2. Analisis Substruktur

a. Analisis Substruktur I

Gambar 4.4
Analisis Substrukral I





Z = βKOMPENSASI + βLINGKUNGAN KERJA + βDISIPLIN + e_1 (Persamaan Struktural 1)

Tabel 4.18
Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Motivasi

Model	R Square
	0,621

Sumber : Data yang diolah dari lampiran

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,621. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap motivasi secara simultan adalah 62,1%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka-angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.19
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig.
Regression Residual Total	40,412	0,000

Sumber : Data yang diolah dari lampiran

Jika F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya jika F-hitung < F-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F-hitung sebesar 40,412 > F-tabel sebesar 2,70 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin secara

simultan mempengaruhi Motivasi. Besar pengaruhnya adalah 62,1% dan signifikan dengan signifikansi 0,000 < α = 0,05. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: (1-r^2) atau (1-0,621) = 0,379 atau sebesar 37,9%. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus e1 = $\sqrt{1-0,621}$ = 0,6156.

Tabel 4.20
Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin secara parsial terhadap Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)	3,609	2,325	0,018
Kompensasi	0,211	3,789	0,002
Lingkungan Kerja	0,261	3,991	0,000
Disiplin	0,216	4,785	0,000

Sumber : Data yang diolah dari lampiran

Jika t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya jika t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Besarnya angka t-tabel dengan ketentuan α = 0,05 dan df = (n-2) atau (100-2) = 98. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t-tabel sebesar 1,66055.

1) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

   Berdasarkan hasil perhitungannya, diperoleh angka t-hitung sebesar 3,789 > t-tabel sebesar 1,66055, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi adalah 0,211 atau 21,1% dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,002 < α = 0,05.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

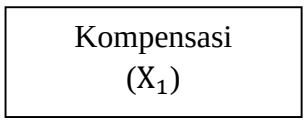
Berdasarkan hasil perhitungannya, diperoleh angka t-hitung sebesar 3,991 > t-tabel sebesar 1,66055, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi adalah 0,261 atau 26,1% dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 < α = 0,05.

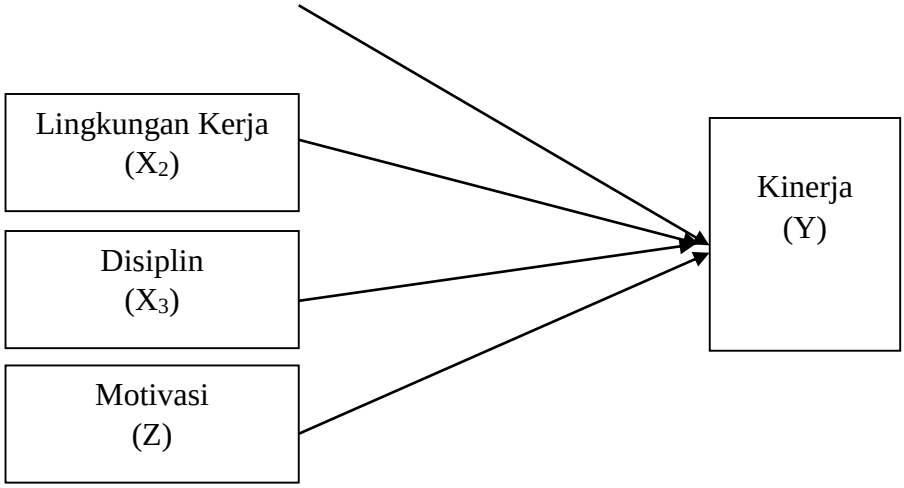
3) Pengaruh disiplin terhadap motivasi

Berdasarkan hasil perhitungannya, diperoleh angka t-hitung sebesar 4,785 > t-tabel sebesar 1,66055, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara disiplin terhadap motivasi. Besarnya pengaruh disiplin terhadap motivasi adalah 0,216 atau 21,6% dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 < α = 0,05.

a. Analisis Substruktur II

Gambar 4.5
Diagram jalur Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening





Y = βKOMPENSASI + βLINGKUNGAN KERJA + βDISIPLIN + βMOTIVASI + e_2 (Persamaan Struktural 2)

Tabel 4.21
Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Secara Simultan terhadap Kinerja pegawai

Model	R Square
	0,716

Sumber : Data yang diolah dari lampiran

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,716. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap Kinerja pegawai secara simultan adalah 71,6%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka-angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.22
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig.
Regression Residual Total	149,116	0,000

Sumber : Data yang diolah dari lampiran

Jika F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya jika F-hitung < F-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F-hitung sebesar 149,116 > F-tabel sebesar 2,70 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah kompensasi, lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi secara simultan mempengaruhi Kinerja pegawai. Besar pengaruhnya adalah 71,6% dan signifikan dengan signifikansi 0,000 < α = 0,05. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau (1-0,716) = 0,284 atau sebesar 28,4%. Sementara itu, untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1-0,716} = 0,5329$.

Tabel 4.23
Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi secara parsial terhadap Kinerja pegawai

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)	1,446	2,766	0,046
Kompensasi	0,142	4,398	0,000
Lingkungan Kerja	0,211	3,988	0,000
Disiplin	0,293	4,759	0,000
Motivasi	0,633	10,190	0,000

Sumber : Data yang diolah dari lampiran

Jika t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya jika t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Besarnya angka t-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan dk = (n-k) atau (100-2) = 98. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t-tabel sebesar 1,66055.

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai.

   Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 4,398 > t-tabel sebesar 1,66055, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap Kinerja pegawai adalah 0,142 atau 14,2% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

   Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 3,988 > t-tabel sebesar 1,66055, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai. Besarnya pengaruh

lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai adalah 0,211 atau 21,1% dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 < α = 0,05.

3) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai.

   Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 4,759 > t-tabel sebesar 1,66055, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara disiplin terhadap Kinerja pegawai. Besarnya pengaruh disiplin terhadap Kinerja pegawai adalah 0,293 atau 29,3% dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 < α = 0,05.

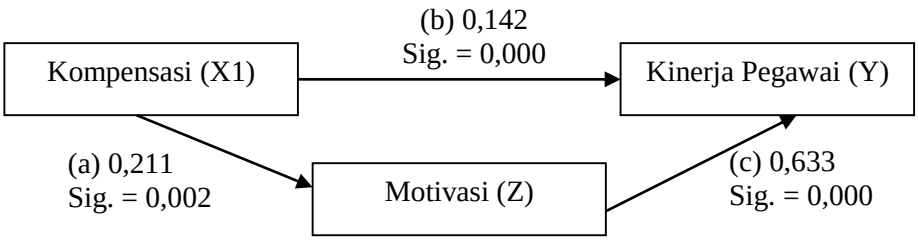
4) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

   Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 10,190 > t-tabel sebesar 1,66055, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja pegawai. Besarnya pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai adalah 0,633 atau 63,3% dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 < α = 0,05.

3. Pengujian Variabel Mediasi

a. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Dimensi Motivasi)

Gambar 4.6



Sumber : Data yang diolah dari lampiran

$$Y = \beta KOMPENSASI + \beta MOTIVASI + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening motivasi (Z) pada variabel independen kompensasi (X_1)

   Hasil analisis ditemukan bukti bahwa kompensasi signifikan terhadap motivasi dengan nilai signifikansi 0,002 < α = 0,05 dan koefisien regresi (a) = 0,211.

2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada variabel independen kompensasi (X_1)

   Hasil analisis ditemukan bukti bahwa kompensasi signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 < α = 0,05 dan koefisien regresi (b) = 0,142.

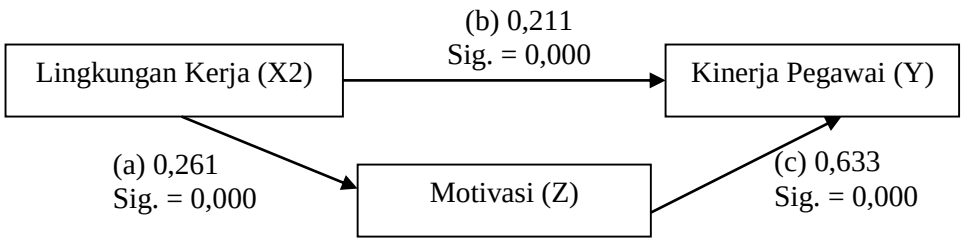
3) Persamaan regresi berganda variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada variabel independen kompensasi (X_1) serta variabel intervening motivasi (Z).

   Hasil analisis ditemukan bukti bahwa kompensasi signifikan terhadap kinerja pegawai, setelah mengontrol motivasi dengan nilai signifikansi 0,000 < α = 0,05 dengan *dirrect effect* (c) = 0,633. pengaruh variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai bertambah dan signifikan 0,000 < α = 0,05 setelah mengontrol variabel intervening motivasi.

Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel kompensasi mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja pegawai maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening motivasi atau dapat dikatakan bahwa motivasi memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai.

b. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimensi Motivasi)

Gambar 4.7



Sumber : Data yang diolah dari lampiran

Y = βLINGKUNGAN KERJA + βMOTIVASI + e

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening motivasi (Z) pada variabel independen lingkungan kerja (X_2)

   Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap motivasi dengan nilai signifikansi 0,000 < α = 0,05 dan koefisien regresi (a) = 0,261.

2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada variabel independen lingkungan kerja (X_2)

   Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 < α = 0,05 dan koefisien regresi (b) = 0,211.

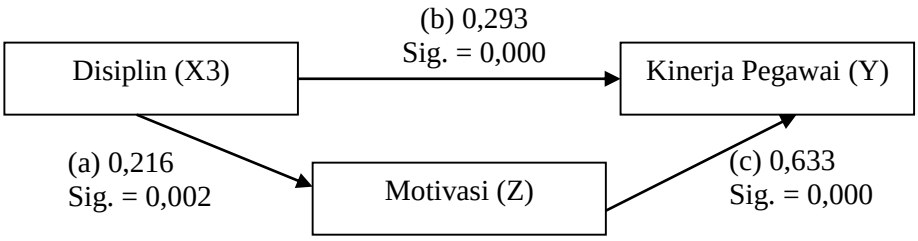
3) Persamaan regresi berganda variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada variabel independen lingkungan kerja (X_2) serta variabel intervening motivasi (Z).

   Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai, setelah mengontrol motivasi dengan nilai signifikansi 0,000 < α = 0,05 dengan *dirrect effect* (c) = 0,633. pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai bertambah dan signifikan 0,000 < α = 0,05 setelah mengontrol variabel intervening motivasi.

Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel lingkungan kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja pegawai maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening motivasi atau dapat dikatakan bahwa motivasi memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

c. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Dimensi Motivasi)

Gambar 4.8



Sumber : Data yang diolah dari lampiran

$$Y = \beta DISIPLIN + \beta MOTIVASI + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening motivasi (Z) pada variabel independen disiplin (X_3)

   Hasil analisis ditemukan bukti bahwa disiplin signifikan terhadap motivasi dengan nilai signifikansi 0,002 < α = 0,05 dan koefisien regresi (a) = 0,216.

2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada variabel independen disiplin (X_1)

   Hasil analisis ditemukan bukti bahwa disiplin signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 < α = 0,05 dan koefisien regresi (b) = 0,293.

3) Persamaan regresi berganda variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada variabel independen disiplin (X_3) serta variabel intervening motivasi (Z).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa disiplin signifikan terhadap kinerja pegawai, setelah mengontrol motivasi dengan nilai signifikansi 0,000 < α = 0,05 dengan *dirrect effect* (c) = 0,633. pengaruh variabel independen disiplin terhadap variabel dependen kinerja pegawai bertambah dan signifikan 0,000 < α = 0,05 setelah mengontrol variabel intervening motivasi.

Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel disiplin mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja pegawai maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening motivasi atau dapat dikatakan bahwa motivasi memediasi hubungan antara disiplin dan kinerja pegawai.

4. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

- Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Motivasi

  $X_1 \rightarrow Z = 0,211$

  Pengaruh langsung antara kompensasi terhadap motivasi adalah sebesar 0,211

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

  $X_2 \rightarrow Z = 0,261$

  Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 0,261

- Pengaruh variabel Disiplin terhadap Motivasi

  $X_3 \rightarrow Z = 0,216$

  Pengaruh langsung antara disiplin terhadap motivasi adalah sebesar 0,216

- Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja pegawai

$X_1 \rightarrow Y = 0{,}142$

Pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,142

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

  $X_2 \rightarrow Y = 0{,}211$

  Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,211

- Pengaruh variabel Disiplin terhadap Kinerja pegawai

  $X_3 \rightarrow Y = 0{,}293$

  Pengaruh langsung antara disiplin terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,293

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi

  $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0{,}211 \times 0{,}142 = 0{,}030$

  Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi motivasi adalah sebesar 0,030.

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi

  $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0{,}261 \times 0{,}211 = 0{,}055$

  Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi motivasi adalah sebesar 0,055.

- Pengaruh variabel Disiplin terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi

  $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0{,}216 \times 0{,}293 = 0{,}063$

  Pengaruh tidak langsung disiplin terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi motivasi adalah sebesar 0,063.

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi

  $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,211 + 0,142 = 0,353$

  Total pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi motivasi adalah sebesar 0,353.

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi

  $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,261 + 0,211 = 0,472$

  Total pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi motivasi adalah sebesar 0,472.

- Pengaruh variabel Disiplin terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi

  $X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,216 + 0,293 = 0,509$

  Total pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi motivasi adalah sebesar 0,509.

5. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4.24
Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Hipotesis	Hasil Penelitian
1	H_1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi motivasi pegawai.
2	H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja tempat pegawai bekerja, maka semakin tinggi motivasi pegawai.
3	H_3 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan	Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, tinggi

	terhadap motivasi kerja	disiplin pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja
4	H_4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik kinerja pegawai tersebut.
5	H_5 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja tempat pegawai bekerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai di perusahaan tersebut.
6	H_6 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, tinggi disiplin pegawai dalam bekerja, maka semakin baik kinerja pegawai di perusahaan tersebut.
7	H_7 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
8	H_8 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

9	H_9 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai veriabel intervening	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai veriabel intervening
10	H_{10} : Motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Kompensasi (X1) dapat mempengaruhi motivasi (Z). Kompensasi yang memberikan manfaat yang baik kepada Kinerja akan membuat pembeli merasa puas dan memberikan respon positif terhadap suatu kompensasi. Karena hal tersebut, pengembangan kompensasi sangat perlu dilakukan untuk menciptakan tingkat motivasi , karena hal tersebut akan menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk terus menggunakan kompensasi perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Berdasarkan hasil perhitungannya, diperoleh angka t-hitung sebesar 3,789 > t-tabel sebesar 1,66365 dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,002 < α (0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi adalah 0,211 atau 21,1%. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan prestasi kerja, dalam hal ini imbalan jasa bisa

mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perhatian perusahaan atau instansi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Dengan demikian sistem imbalan tidak hanya berwujud promosi dan peningkatan gaji atas dasar kecakapan tetapi bagaimana basis sistem ini dijamin, bahwasannya semua anggota disemu tingkat memperhatikan proses sistem imbalan.

Hal ini dikuatkan dengan penelitian Muhammad Yasir Arafat Pohan (2017) kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi. Penelitian Anita Puspasari (2015) juga menyimpulkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi (Z) . Jika lingkungan kerja semakin baik, maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Berdasarkan hasil perhitungannya, diperoleh angka t-hitung sebesar 3,991 > t-tabel sebesar 1,66365 dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 < $\alpha = 0,05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh signifikan disiplin terhadap motivasi. Besarnya pengaruh disiplin terhadap motivasi adalah 0,261 atau 26,1%. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksakan kegiatan kerjanya secara optimal, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini akan dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini ditegaskan oleh penelitian Anik Lestari A (2016) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Hasil

penelitian Dimas Prasetya (2017) juga menyimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi

Disiplin (X_2) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi (Z) . Jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik maka, motivasi kerja pegawai tersebut juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Berdasarkan hasil perhitungannya, diperoleh angka t-hitung sebesar 4,478 > t-tabel sebesar 1,66365 dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 < α = 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh signifikan disiplin terhadap motivasi. Besarnya pengaruh disiplin terhadap motivasi adalah 0,216 atau 21,6%. Disiplin kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai apabila setiap pengawai yang berkerja mentaati pada peraturan yang diterapkan oleh perusahaan pengawai seperti masuk tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diingikan pimpinan, serta menjaga ketertiban di lingkungan kerja. Selain itu juga disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efesiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan

Hasil penelitian ini ditegaskan oleh penelitian Anik Lestari A (2016) bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian Dimas Prasetya (2017) juga menyimpulkan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi (X1) yang sesuai dengan keinginan pegawai adalah kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga dapat menentukan Kinerja pegawai (Y). Pegawai dapat mengetahui manfaat kompensasi dalam memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarganya. Oleh sebab itu jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkat Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan angka t-hitung sebesar 4,398 > t-tabel sebesar 1,66365 dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 < α = 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawao adalah 0,142 atau 14,2%. Menurut peneliti Balas jasa atau kompensasi yang diberikan dapat membangkitkan semangat dalam kegiatan kerja pegawai sehingga hal itu dapat memberikan motivasi yang tinggi pada pegawai dalam meningkat keunggulan dalam bekerja dan dapat memberika kinerja yang baik untuk perusahaaan dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan Silvia Buyung (2012) yang menyimpulkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Dedi Nurdiansyah (2011) juga menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja (X2) yang kondusif dan sesuai dengan keinginan pegawai maka akan berdampak terhadap hasil kerja pegawai tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan angka t-hitung sebesar 3,988 > t-tabel sebesar 1,66365 dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 < α = 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha

diterima. Artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawao adalah 0,211 atau 21,1%. Menurut peneliti Lingkungan kerja kerja yang baik akan dapat memberikan motivasi tinggi terhadap pegawai, kerena lingkungna kerja diyakini dapat memberikan kenyaman dan keamanan setiap pegawai yang bekerja. Adapun hal-hal yang dapat memberikan motivasi dari lingkungna kerja seperti pada area kerja yang bersih, falitas yang memadai, hubungan setiap pegawai yang harmonis dan sesama rekan kerja selalu membantu rekan lainnya dalam menyelesai permasalahan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini ditegaskan oleh penelitian Silvia Buyung (2012) yang menyimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Dedi Nurdiansyah (2011) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja.

6. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 4,759 > t-tabel sebesar 1,66365 dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 < $\alpha = 0,05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh signifikan disiplin terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh disiplin terhadap Kinerja adalah 0,293 atau 29,3%. disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi keryawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dan dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini ditegaskan pendapat Rivai dan Sagala (2013) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi terhadap karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Temuan penelitian ini juga dikuatkan hasil penelitian Hasan Ma'ruf (2016) bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Eni Fitriani (2014) juga menyimpulkan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi signifikan sebagai variabel Intervening antara pengaruh kompensasi terhadap Kinerja. Pengaruh langsung yang diberikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja sebesar 0,211. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) melalui motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) adalah perkalian antara nilai beta kompensasi (X_1) terhadap nilai beta motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) yaitu : 0,211 x 0,142 = 0,030. Maka pengaruh total yang diberikan kompensasi (X_1) terhadap motivasi (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : 0,211 + 0,142 = 0,353. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,030 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,353 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi (X_1) melalui motivasi (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Menurut peneliti kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan prestasi kerja, dalam hal ini imbalan jasa bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perhatian perusahaan atau instansi terhadap pengaturan kompensasi secara

rasional dan adil sangat diperlukan. Dalam itu jika kompensasi yang diberikan itu tinggi maka hal itu dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam maningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan hasil penelitian Ratna Dwi Kartika Sari (2012) kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Bedasarkan penelitian Diestutiace Lucky Puspitas (2013) bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja.

8. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi signifikan sebagai variabel Intervening antara pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja. Pengaruh langsung yang diberikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja sebesar 0,211. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X_2) melalui motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) adalah perkalian antara nilai beta disiplin (X_2) terhadap motivasi (Z) ditambah dengan nilai beta motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) yaitu : 0,261 x 0,211 = 0,055. Maka pengaruh total yang diberikan disiplin (X_2) terhadap motivasi (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : 0,261 + 0,211= 0,472. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,055 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,472 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja (X_2) melalui motivasi (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan seperti suasana kerja, fasilitas kerja, tersedianya tempat beribadah dan hubungna sesama

pegawai. kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksakan kegiatan kerjanya secara optimal, aman, dan nyaman. Sehingga motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan akanberjalan secara optimal dan efisien.

Hal ini dikuatkan dengan hasil penelitian Flavodio Alexander Patrick Soentpiet (2016) dan Peni Nurhidayati (2013) yang menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

9. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi signifikan sebagai variabel Intervening antara pengaruh disiplin terhadap Kinerja. Pengaruh langsung yang diberikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja sebesar 0,293. Sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin (X_2) melalui motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) adalah perkalian antara nilai beta disiplin (X_2) terhadap motivasi (Z) ditambah dengan nilai beta motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) yaitu : 0,216 + 0,293 = 0,063. Maka pengaruh total yang diberikan disiplin (X_2) terhadap motivasi (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : 0,216 + 0,293 = 0.509. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,063 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,509 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin (X_2) melalui motivasi (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Disiplin kerja diyakini dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai apabila setiap pengawai yang berkerja mentaati pada peraturan yang diterapkan oleh perusahaan pengawai seperti masuk tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diingikan pimpinan, serta menjaga

ketertiban di lingkungan kerja. Selain itu juga disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efesiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Temuan penelitian ini dikuatkan hasil penelitian Flavodio Alexander Patrick Soentpiet (2016) dan Peni Nurhidayati (2013) yang menyimpulkan bahwa variabel disiplin secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

10. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 10,190 > t-tabel sebesar 1,66365 dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 < α = 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh motivasi terhadap Kinerja adalah 0,633 atau 63,3%.

Temuan penelitian ini dikuatkan pendapat Edwin (dalam Malayu S.P. Hasibuan, 2014) bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Selanjutnya Edy Sutrisno (2016:109) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang.

Hasil penelitian ini juga dikuatkan dari hasil penelitian Andhanu Catur Mahendrayasa, Srikandi Kumadji dan Yusri Abdillah (2013) bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.