

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Organisasi

BULOG adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/perdagangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, BULOG tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin) dan pengelolaan stok pangan.

Tugas pokok BULOG sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum

Pemerintah. Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No 19 tahun 1998 tanggal 21 Januari 1998, Pemerintah mengembalikan tugas BULOG seperti Keppres No 39 tahun 1968. Selanjutnya melalui Keppres No 19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani BULOG kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam Letter of Intent (LoI), dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI no. 7 tahun 2003 BULOG resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG.⁵⁶

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 73 responden Karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel dan Babel, melalui daftar pernyataan (kuisisioner) dapat mengklasifikasikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir dan masa kerja. Penggolongan yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk

⁵⁶ <http://www.bulog.co.id>.

mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden berdasarkan dari jenis kelamin dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	49	67,1 %
Perempuan	24	32,9 %
Total	73	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan pada hasil output tabel 4.1 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang (67,1 %) dan berjenis kelamin

perempuan sebanyak 24 orang (32,9 %). Artinya responden terbanyak adalah berjenis laki-laki.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Berikut data responden berdasarkan dari Usia dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
17-25 Tahun	17	23,3%
26-35 Tahun	33	45,2%
36-45 Tahun	23	31,5%
Total	73	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan pada hasil output tabel 4.2 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan usia dari 17-25 tahun berjumlah 17 Orang (23,3%) kemudian usia dari 26-

35 tahun berjumlah adalah 33 orang dengan persentase (45,2%), usia dari 36-45 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase (31,5%) dan usia >46 tahun tidak ada. Hal ini menunjukan bahwa kebanyakan karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel dan Babel memiliki usia 26-35 tahun.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut data responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	25	34,2%
Diploma	18	24,7%
S1	27	37%
S2	3	4,1%
Total	73	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan pada hasil output tabel 4.3 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan pendidikan didapat hasil dimana karyawan dengan pendidikan SMA adalah sebanyak 25 orang (34,2%), pendidikan Diploma berjumlah 18 orang (24,7%), pendidikan S1 berjumlah 27 orang (37%), pendidikan S2 sebanyak 3 orang (4,1%), Pendidikan Sekolah Dasar dan Sekolah menengah pertama tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel dan Babel, memiliki latar pendidikan S1.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Berdasarkan Masa Kerja

Berikut data responden berdasarkan dalam masa bekerja penelitian ini dijelaskan dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	21	28,8%
6-10 Tahun	27	37%
11-15 Tahun	22	30,1%
>15 Tahun	3	4,1%
Total	73	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan masa kerja pada karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel dan Babel diantaranya 1-5 Tahun sebanyak 11 (21,2%) , 4-6 Tahun sebanyak 21 orang (40,4%), 7-10 Tahun sebanyak 10 orang (19,2%) dan >10 tahun sebanyak 10 orang (19,2%). Hal ini menunjukan bahwa kebanyakan karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel dan Babel memiliki masa kerja paling lama 4-6 tahun.

C . Hasil Analisis Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin

diukur dan digunakan untuk melayani kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (Konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk tingkat signifikan 5% dari degree of freedom ($df=n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya.⁵⁷

Adapun r tabel $(n-2) = 73-2$ dalam penelitian ini adalah sebesar 0,2303 berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk variabel dependent dan independen pada setiap item menunjukan bahwa $r\text{-hitung} > 0,2303$ hal ini menunjukan bahwa seluruh data yang diuji adalah valid. Berikut ini adalah tampilan hasil uji validitas.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pernyataan	R hitung	Keterangan
	Pernyataan X.1.1	0,480	Valid
	Pernyataan X.1.2	0,684	Valid
	Pernyataan	0,638	Valid

⁵⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), Hal. 105

Kompensasi (X1)	X.1.3		
	Pernyataan X.1.4	0,703	Valid
	Pernyataan X.1.5	0,752	Valid
	Pernyataan X.1.6	0,722	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Pernyataan X.2.1	0,671	Valid
	Pernyataan X.2.2	0,731	Valid
	Pernyataan X.2.3	0,828	Valid
	Pernyataan X.2.4	0,806	Valid
	Pernyataan X.2.5	0,643	Valid
	Pernyataan X.2.6	0,819	Valid
	Pernyataan X.2.7	0,803	Valid
	Pernyataan X.2.8	0,796	Valid
Motivasi (Z)	Pernyataan Z.1	0,620	Valid
	Pernyataan Z.2	0,556	Valid
	Pernyataan Z.3	0,296	Valid
	Pernyataan Z.4	0,536	Valid
	Pernyataan Z.5	0,647	Valid

	Pernyataan Z.6	0,727	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan Y.1	0,312	Valid
	Pernyataan Y.2	0,325	Valid
	Pernyataan Y.3	0,432	Valid
	Pernyataan Y.4	0,511	Valid
	Pernyataan Y.5	0,635	Valid
	Pernyataan Y.6	0,661	Valid
	Pernyataan Y.7	0,617	Valid
	Pernyataan Y.8	0,599	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2020

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabel diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* (α) $> 0,60$ sebaliknya apabila nilai *cronbach's Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan dalam variabel tersebut tidak reliabel. Dalam penelitian ini uji

reliabilitas yang digunakan adalah metode *cronbach's Alpha* (α).⁵⁸ Berikut ini adalah tampilan hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Standar	<i>cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,60	0,746	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,60	0,892	Reliabel
3	Motivasi (Z)	0,60	0,580	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,582	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

D . Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka berdistribusi tidak normal. Dalam

⁵⁸ Ibid, Hlm. 47

penelitian ini uji normalitas residual menggunakan metode *one sampel kolmogrov-smirnov* (1 sample-KS). Hasil uji normalitas secara statistik *kolmogrov-smirnov* dengan bantuan SPSS dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov

Uji Normalitas	Unstandarized Residual Persamaan 1	Unstandarized Residual Persamaan 2
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,536	0,769

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas *kolmogrov-smirnov* mempunyai nilai signifikansi yang dihasilkan persamaan 1 sebesar $0,536 > 0,05$ dan persamaan 2 nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,769 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tergolong normal karena nilai yang dihasilkan $> 0,05$.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji

linieritas dapat dilihat dari nilai Sig. Linearity $< 0,05$ maka dapat dinyatakan linier dan sebaliknya.

Tabel 4.8

**Persamaan 1 Uji Linieritas Kompensasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Motivasi**

Variabel	Linearity Sig.
Kompensasi	0,001
Disiplin Kerja	0,008

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan dari hasil *output uji linieritas* pada table 4.8, nilai signifikan yang dihasilkan oleh persamaan 1 masing-masing variabel yaitu sebesar $0,001 < 0,05$ dan $0,008 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi terdapat hubungan linier.

Tabel 4.9

**Uji Linieritas Kompensasi, Disiplin Kerja, dan
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Linearity Sig.
Kompensasi	0,000

Disiplin Kerja	0,001
Motivasi	0,004

Sumber : Data prier yang diolah, 2020

Berdasarkan dari hasil *output uji linieritas* pada table 4.9, nilai signifikan yang dihasilkan oleh persamaan 2 masing-masing variabel yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, $0,001 < 0,05$ dan $0,004 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan linier.

c. Uji Multikolinieritas

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau dalam kata lain tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).⁵⁹ Berikut ini uji multikolinieritas pada persamaan 1 dan 2:

⁵⁹ Ibid, Hlm. 105

Tabel 4.10**Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Tolerance* dan
VIF**

Model	Collinearity Statistics			
	Persamaan 1		Persamaan 2	
	Tolerance 1	VIF	Tolerance 2	VIF
Kompensasi	0,968	1,033	0,780	1,283
Disiplin Kerja	0,968	1,033	0,960	1,042
Motivasi	-	-	0,784	1,276

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* pada persamaan 1 dan 2 semua variabel menunjukkan hasil $> 0,10$. Begitu pula dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari semua variabel yang menunjukkan hasil < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan 1 dan persamaan 2 tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini heterokedastisitas di uji menggunakan uji White dengan melihat nilai R Square, jika nilai R Square $> \alpha = 0,05$ maka dapat di pastikan bahwa model tidak memiliki gejala heterokedastisitas.

Tabel 4.11

Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji White

Model Summary	
	R Square
Persamaan 1	0,106
Persamaan 2	0,380

Sumber: Data Diolah 2020

1. Pada persamaan 1 nilai R Square adalah sebesar 0,56 dengan jumlah n observasi 73, maka besarnya nilai c^2 hitung = $73 \times 0,106 = 7,738$. Nilai ini jika dibandingkan dengan nilai c^2 tabel dengan $df = (n-k) = 73-2 = 71$ dengan tingkat signifikansi 0,05, di dapat c^2 tabel sebesar 91,67. Oleh karena itu nilai c^2 hitung $< c^2$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model tidak terjadi heterokedasitisitas.

2. Pada persamaan 2 nilai R Square adalah sebesar 0,380 dengan jumlah n observasi 73, maka besarnya nilai c^2 hitung = $73 \times 0,380 = 27,74$. Nilai ini jika dibandingkan dengan nilai c^2 tabel dengan $df = (n-k) = 73-3 = 70$ dengan tingkat signifikansi 0,05, di dapat c^2 tabel sebesar 90,53. Oleh karena itu nilai c^2 hitung $< c^2$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model tidak terjadi heterokedasititas.

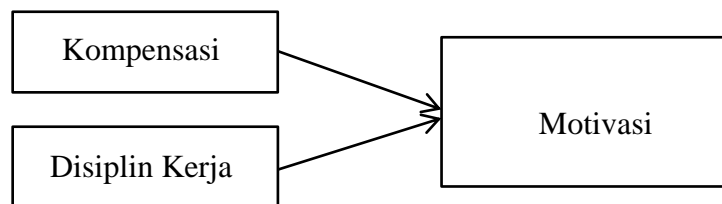
2. Path Analysis

a. Hasil Analisis Substruktural 1

Z (Motivasi) = $\alpha + \beta$ Kompensasi + β Disiplin Kerja + e_{it} (Persamaan Struktural 1)

Gambar 4.1

Skema Persamaan Substruktural I



1) Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model	Adjusted R Square
1	0,216

Sumber : Data statistik di olah, 2020

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka dapat di ketahui dari tabel 4.12 di atas nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dari pengujian ini, yakni sebesar 0,216 atau 21,6%. Sehingga dapat di artikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi dari variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel Motivasi adalah sebesar 21,6%.

2) Hasil Uji F

Kelayakan dari model regresi di gambarkan dalam angka-angka dari tabel ANOVA berikut.

Tabel 4.13
ANOVA dengan Nilai F dan Sig.

Model	F	Sig
Regression	9,645	0,000
Residual		
Total		

Sumber : Data statistik di olah, 2020

Apabila nilai F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, begitu pula sebaliknya jika nilai dari F-hitung < F-tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F-hitung sebesar 9,645 > F-tabel sebesar 3,13 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi Motivasi. Besar pengaruhnya adalah 21,6% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar regresi tersebut di hitung dengan rumus : $(1-r^2)$ atau $(1-0,216)= 0,784$ atau sebesar 78,4%.

3) Hasil Uji T

Tabel 4.14
Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Motivasi

Model		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)		8,068	0,000
	Kompensasi	0,443	4,114	0,000
	Disiplin Kerja	0,084	0,777	0,440

Sumber : Data statistik di olah, 2020

Jika nilai dari t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya jika nilai t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Besarnya angka t-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k) = 73-3 = 70$. Dari ketentuan tersebut di peroleh angka t-tabel sebesar 1,666. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi adalah sebagai berikut :

- a) Nilai t-hitung dari variabel Kompensasi berdasarkan pada tabel di atas adalah sebesar $4,114 > t\text{-tabel } 1,666$. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi. Besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi =

0,443 atau 44,3% dianggap signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

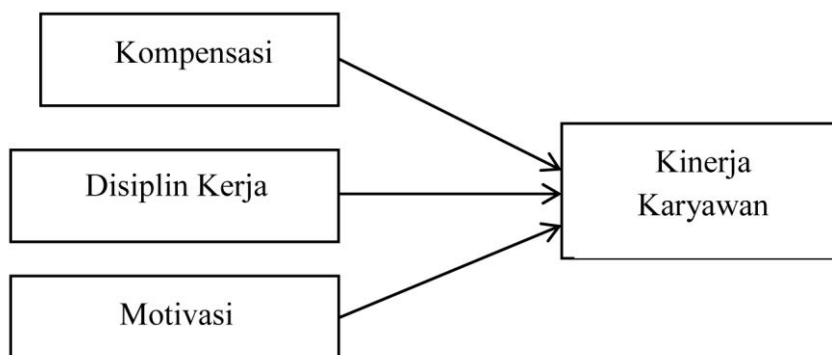
b) Berdasarkan hasil perhitungan, di peroleh angka t-hitung dari variabel Disiplin Kerja sebesar $0,777 < t$ -tabel 1,666. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi. Dengan angka signifikansi $0,440 > \alpha = 0,05$.

b. Hasil Analisis Substruktural II

Kinerja Karyawan = $\alpha + \beta$ Kompensasi + β Disiplin Kerja + β Motivasi + e_{it} (Persamaan Struktural 2)

Gambar 4.2

Hasil Analisi Substruktur II



1) Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model	Adjusted R Square
1	0,529

Sumber : Data statistik di olah, 2020

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka dapat di ketahui dari tabel 4.15 nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dari pengujian ini, yakni sebesar 0,529 atau 52,9%. Sehingga dapat di artikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi dari variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 52,9%.

2) Hasil Uji F

Kelayakan dari model regresi di gambarkan dalam angka-angka dari tabel ANOVA berikut.

Tabel 4.16
ANOVA dengan Nilai F dan Sig.

Model	F	Sig
Regression	25,859	0,000
Residual Total		

Sumber : Data statistik di olah, 2020

Apabila nilai dari F-hitung $>$ F-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, begitu pula sebaliknya jika nilai F-hitung $<$ F-tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F-hitung sebesar $25,859 >$ F-tabel sebesar 2,74 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Besar pengaruhnya adalah 52,9% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 <$ $\alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar regresi tersebut di hitung dengan rumus : $(1-r^2)$ atau $(1-0,529) = 0,471$ atau sebesar 47,1%.

3) Hasil Uji T

Tabel 4.17

**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)		7,627	0,000
	Kompensasi	0,541	5,784	0,000
	Disiplin Kerja	-0,140	-1,663	0,101
	Motivasi	0,318	3,408	0,001

Sumber : Data statistik di olah, 2020

Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H_0 di tolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka t-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k) = 73-4 = 69$. Dari ketentuan tersebut di peroleh angka t-tabel sebesar 1,667. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Nilai t-hitung variabel Kompensasi berdasarkan pada tabel di atas adalah sebesar $5,784 > t\text{-tabel } 1,667$.

Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan = 0,541 atau 54,1% dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

b) Berdasarkan hasil perhitungan, di peroleh angka t-hitung dari Disiplin Kerja sebesar $-1,663 < t\text{-tabel } 1,667$. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. dengan angka signifikansi $0,101 > \alpha = 0,05$.

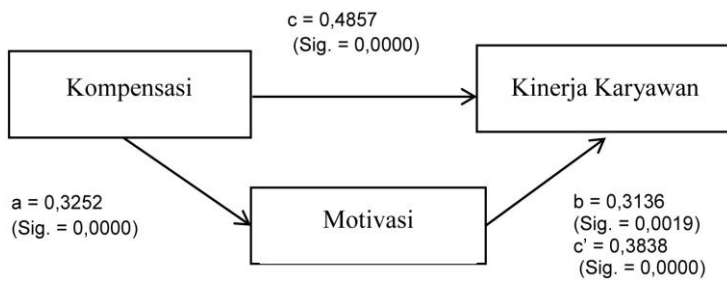
c) Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung variabel Motivasi sebesar $3,408 > t\text{-tabel } 1,667$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan 0,318 atau 31,8% dengan signifikansi $0,001 > \alpha = 0,05$

3. Hasil Analisis Variabel Intervening/Mediasi (Versi Baron and Kenny dengan Strategi *Casual Step*)

a) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening

Gambar 4.3

Skema Hasil Analisis dengan *Casual Step*



Tiga persamaan regresi yang harus di estimasi dalam strategi *casual step* antara lain :

- a) Persamaan regresi sederhana variabel independen Kompensasi (X1) terhadap variabel Intervening Motivasi (Z). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi $(a) = 0,3252$.

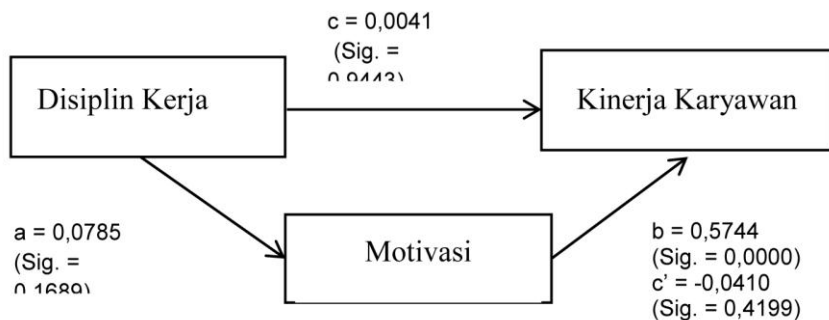
- b) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Kompensasi (X1). Hasil analisa menunjukkan bahwa Kompensasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,4857.
- c) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Kompensasi (X1) serta variabel Intervening Motivasi (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Motivasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,0019 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,3136. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,3838 yang lebih kecil dari $c = 0,4857$. Pengaruh variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening motivasi. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk *Partial Mediation* yang artinya variabel independen mampu

mempengaruhi secara langsung variabel dependen dengan atau tanpa variabel mediasi.

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening

Gambar 4.4

Skema Hasil Analisis dengan *Casual Step*



Tiga persamaan regresi yang harus di estimasi

dalam strategi *casual step* antara lain :

- a) Persamaan regresi sederhana variabel independen Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Intervening Motivasi (Z). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi

dengan nilai signifikansi $0,1689 > \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,0785.

- b) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Disiplin Kerja (X2). Hasil analisa menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,9443 > \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,0041.
- c) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Disiplin Kerja (X2) serta variabel Intervening Motivasi (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Motivasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,5744. Selanjutnya ditemukan *direct effect* c' sebesar -0,0410 yang lebih kecil dari c = 0,0041. Pengaruh variabel independen disiplin kerja terhadap variabel dependen Kinerja

Karyawan dengan signifikansi $0,9443 > \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Motivasi. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk *Unmediated* yang artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melibatkan variabel mediasi.

4. Uji Sobel

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening

a) Koefisien antara variabel independen kompensasi dan variabel intervening motivasi (A)

Tabel 4. 18

Koefisien Kompensasi terhadap Motivasi

Model	Coefficients
Kompensasi	0,3252

Sumber: data diolah2020

- b) Koefisien antara variabel intervening motivasi dan variabel dependen kinerja karyawan (B)

Tabel 4. 19

Koefisien Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients
Motivasi	0,3136

Sumber: data diolah2020

- c) Standar error dari A

Tabel 4. 20

Koefisien Kompensasi terhadap Motivasi

Model	Coefficients
Kompensasi	0,0750

Sumber: data diolah, 2020

- d) Standar error dari B

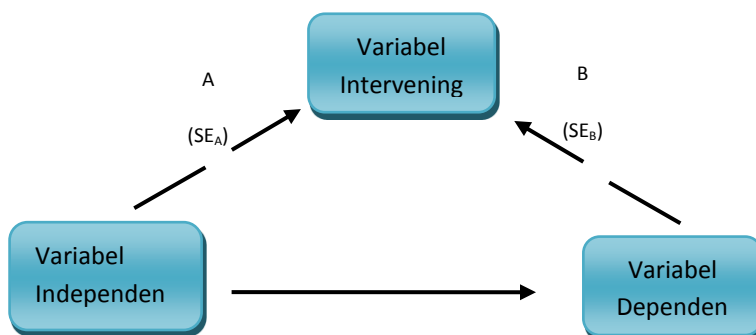
Tabel 4. 21

Koefisien Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients
Motivasi	0,0972

Sumber: data diolah, 2020

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher*:



Sobel Test Statistik : 2.58840467

One-tailed probability : 0.00482108

Two-tailed probability : 0.00964216

Tabel 4. 22
Hasil Perhitungan Sobel Test

<i>Test Statistic</i>	<i>Standar Error</i>	<i>p-Value</i>
2.58840467	0.00964216	0.00482108

Sumber: Data Diolah 2020

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel motivasi sebagai variabel intervening antara variabel kompensasi

dan kinerja karyawan sebesar 2.58840467, dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka sebesar 0.00964216. Karena *z-value* > 1.96 dan *p-Value* < $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan. Sejalan dengan pengujian sebelumnya menggunakan strategi *causal steps*, maka hipotesis diterima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening

- a) Koefisien antara variabel independen disiplin kerja dan variabel intervening motivasi (A)

Tabel 4. 23

Koefisien Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Model	Coefficients
Disiplin Kerja	0,0785

Sumber: data diolah2020

- b) Koefisien antara variabel intervening motivasi dan variabel dependen kineja karyawan (B)

Tabel 4. 24

Koefisien Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients
Motivasi	0.5744

Sumber: data diolah2020

c) Standar error dari A

Tabel 4. 25

Koefisien Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Model	Coefficients
Disiplin Kerja	0,0565

Sumber: data diolah2020

d) Standar error dari B

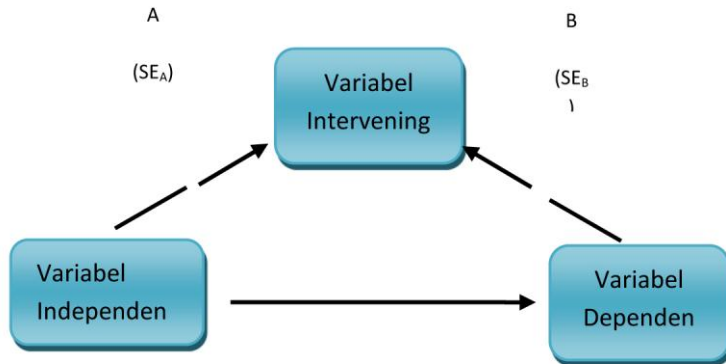
Tabel 4. 26

Koefisien Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients
Motivasi	0,1046

Sumber: data diolah2020

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher:*



Sobel Test Statistik : 1.34693761

One-tailed probability : 0.08900016

Two-tailed probability : 0.17800033

Tabel 4. 27

Hasil Perhitungan Sobel Test

<i>Test Statistic</i>	<i>Standar Error</i>	<i>p-Value</i>
1.34693761	0.17800033	0.08900016

Sumber: Data Diolah 2020

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel motivasi sebagai variabel intervening antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar 1.34693761, dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka sebesar 0.17800033. Karena *z-value* < 1.96 dan *p-Value* > $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung dan tidak signifikan. Sejalan dengan pengujian sebelumnya menggunakan strategi *causal steps*, maka hipotesis ditolak.

5. Pengujian Variabel Mediasi

a. Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)

- Pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi

$$X1 \rightarrow Z = 0,443$$

Pengaruh langsung antara kompensasi terhadap motivasi adalah sebesar 0,443

- Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi

$$X2 \rightarrow Z = 0,084$$

Pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap motivasi adalah sebesar 0,084

- Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

$$X1 \rightarrow Y = 0,541$$

Pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,541

- Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$$X2 \rightarrow Y = -0,140$$

Pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,140

- Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$$Z \rightarrow Y = 0,318$$

Pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,318

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

- Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,443 \times 0,318) = 0,140$$

Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar 0,141

- Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,084 \times 0,318) = 0,026$$

Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar 0,026

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,443 + 0,318) = 0,761$$

Total pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi motivasi adalah sebesar 0,761

- Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,084 + 0,318) = 0,402$$

Total pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi motivasi adalah sebesar 0,402

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara teori menurut Handoko melalui kompensasi karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.⁶⁰ Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh t-hitung sebesar $5,784 > t\text{-tabel } 1,667$, dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dari karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel dan Babel. Kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk instansinya. Pemberian

⁶⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), hlm. 56

kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016)⁶¹ yang menunjukkan hasil dimana variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh t-hitung sebesar $1,663 < t\text{-tabel } 1,667$, dengan nilai signifikan $0,101 > \alpha = 0,05$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dari karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel dan Babel.

⁶¹ Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1 (2016).

Pada hakikatnya disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Artinya bahwa disiplin kerja dalam hal ini berbicara mengenai jam kerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan. Namun, permasalahan tersebut ternyata tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan masih tetap bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ananta Dwikristianto dan Sesilya Kempa (2017)⁶² yang menunjukkan hasil dimana variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁶² Ananta Dwikristianto dan Sesilya Kempa, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura," *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 05, No. 03 (2017).

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Malthis yang dikutip oleh Aldo Herlambang dalam artikelnya, motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.⁶³ Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh t-hitung sebesar $3,408 > t\text{-tabel } 1,667$, dengan nilai signifikan $0,001 < \alpha = 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dari karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel dan Babel. Kinerja merupakan kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Kemampuan melekat dalam diri seseorang yang diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dalam mencapai kinerja yang

⁶³ Aldo Herlambang Dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 13, No. 1 (2014): Hlm. 3.

maksimal dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kiki Cahaya Setiawan (2015)⁶⁴ yang menunjukkan hasil dimana variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.⁶⁵ Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh t-hitung sebesar $4,114 > t\text{-tabel } 1,666$, dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya dapat memotivasi

⁶⁴ Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang," *Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1, No. 2 (2015).

⁶⁵ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2018), Hlm. 51

seseorang dalam bekerja, pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa adil bagi karyawan, hal ini akan mendorong karyawan untuk lebih baik dan bertanggung jawab dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sagita Sukma Haryani, Djahmur Hamid, dan Heru Susilo (2015)⁶⁶ yang menunjukkan hasil dimana variabel kompensasi berpengaruh terhadap motivasi.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Secara teori disiplin kerja menurut J.Ravianto Putra adalah ketaatan dalam melaksanakan tugas aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja.⁶⁷ Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh t-hitung sebesar $0,777 < t$ -tabel $1,666$, dengan nilai signifikan $0,440 > \alpha = 0,05$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

⁶⁶Sagita Sukma Haryani, Djahmur Hamid, dan Heru Susilo, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25, No. 1 (2015).

⁶⁷ J. Ravianto Putra, *Dasar-Dasar Produktivitas* (Jakarta: Universitas Terbuka Simamora, 1998), Hlm. 156

Hal ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi dari karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel dan Babel. Yang artinya ketika karyawan tidak mentaati disiplin kerja misalnya saat ada karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu, maka hal tersebut tidak akan berpengaruh pada motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dikarenakan perusahaan telah memiliki target kerja yang harus dicapai, sehingga disiplin kerja bukan alasan untuk meningkatkan atau menurunkan motivasi pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ahmad Wahyudi (2016)⁶⁸ yang menunjukkan hasil dimana variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Robbins apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka akan dapat

⁶⁸ Ahmad Wahyudi, "Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Departement Store Tunjungan Plaza Surabaya," *E-Jurnal Manajemen Kinerja*, Vol. 2, No. 1 (2016).

memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,0019 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi $(b) = 0,3136$. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,3838 yang lebih kecil dari $c = 0,4857$. Dapat disimpulkan bahwa secara *Partial mediation* variabel motivasi dapat memediasi antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan. serta hasil dari dua uji yaitu *Causal Step* dan uji *Sobel* yang bersamaan menyimpulkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh mediasi antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Oei, Francis Elizabeth Wijaya dan Zaroni (2012)⁶⁹ yang menunjukkan hasil dimana variabel motivasi dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan variabel kinerja karyawan.

⁶⁹ Oei, Francis Elizabeth Wijaya dan Zaroni, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *Ultima Accounting*, Vol. 4, No. 2 (2012).

7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dengan nilai signifikansi $0,1689 > \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,0785. Disiplin Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,9443 > \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,0041, motivasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,5744. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar -0,0410 yang lebih besar dari $c = 0,0041$. Dapat disimpulkan bahwa secara *Unmediated* variabel motivasi tidak memediasi antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. serta hasil dari dua uji yaitu *Causal Step* dan uji *Sobel* yang bersamaan menyimpulkan bahwa variabel motivasi tidak memberikan pengaruh mediasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penyebab motivasi tidak memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dianggap wajar terjadi karena para karyawan dituntut untuk memenuhi targetan yang ditentukan oleh perusahaan dan semakin tinggi hasil output ataupun capaian targetan yang mereka

lakukan akan memberikan pendapatan yang tinggi bagi mereka, dengan alasan ingin memperoleh hasil atau output yang tinggi, menyebabkan para karyawan tidak memperdulikan motivasi yang mereka rasakan dalam bekerja dan yang mereka perhatikan lebih kepada hasil yang mereka dapatkan dengan pemberian kompensasi yang adil. Sehingga dalam penelitian ini lebih memperhatikan kompensasi yang akan memberikan dampak yang signifikan bagi kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel dan Babel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Galih Wisnu Wardhana (2014)⁷⁰ yang menunjukkan hasil variabel motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan.

⁷⁰ Galih Wisnu Wardhana, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di STMIK 'AUB' Surakarta, Jawa Tengah)," *e-jurnal Program Magister Manajemen* (2017).