

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA BIMA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

ILHAM

NIM. 530013199

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRACT
**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH INTERVENING VARIABLE
WORKING MOTIVATION IN INVESTMENT AND INTEGRATED ONE
STOP SERVICES OF BIMA CITY**

Ilham
ilham.kotabima2017@gmail.com
Post Graduate
Universitas Terbuka

This research aimed to analyze the effect of work discipline and compensation on employee performance, and the effect of motivation as intervening variabel. The population of research amounted 39 employees. Thirthy four Employees in Investment And Integrated One Stop Services Of Bima City were selected as the sample in this research. The data collection technique used is a questionnaire that has been tested for validity and reliability, then tested using path analysis. From the results data analysis produced several research findings as follows work discipline has a positive and significant effect on employee performance, compensation has no effect on employee performance, motivation does not effect in employee performance, motivation can not mediate the effect of work discipline with employee performance, motivation can not mediate the effect of work compensation with employee performance.

Keywords: work discipline, compensation, motivation, and employee performance

ABSTRAK
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA BIMA

Ilham

ilham.kotabima2017@gmail.com

Program Pasca Sarjana

Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai serta pengaruh motivasi sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini berjumlah 39 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, selanjutnya diuji dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Dari hasil analisis data menghasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai, serta Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai.

Kata kunci: disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER SUMBER DAYA MANUSIA**

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa :

Nama/NIM : Iliham / 530013199
Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 90 % (min. 80%) sehingga dinyatakan sudah layak uji untuk Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Pembimbing II



Dr. Ir. Amir Tengku Ramly, M.Si

Mataram.

2020

Pembimbing I



Dr. T Nypman Nugraha
NIP. 197703182002121002

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan Adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Mataram, 1 Mei 2020
Yang Menyatakan



(Ilham)

NIM. 530013199

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : Ilham
 NIM : 530013199
 Program studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

TAPM telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Pada :
 Hari/tanggal : Selasa / 23 Juni 2020
 Waktu : 10.15 – 12.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Tandatangan

Nama : Amalia Kusuma Wardini, SE., M. Com., Ph. D.

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. Meutia, SE, M.P

Pembimbing I

Nama : Dr. I Nyoman Nugraha

Pembimbing II

Nama : Dr. Ir. Amir Tengku Ramly, M. Si

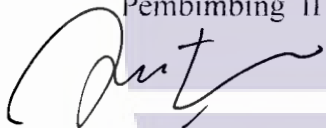
**PERSETUJUAN TAPM
PASCA UJIAN SIDANG**

Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

Penyusun TAPM : Ilham
NIM : 530013199
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Hari/Tanggal : Selasa / 23 Juni 2020

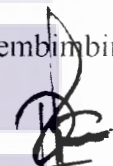
Menyetujui :

Pembimbing II



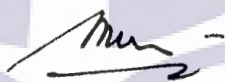
Dr. Ir. Amir Tengku Ramly, M.Si

Pembimbing I



Dr. I Nyoman Nugraha
NIP. 197703182002121002

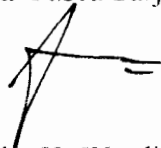
Penguji Ahli



Prof. Dr. Meutia, SE., MP.
NIP. 197208282003122001

Mengetahui.

Ketua Pasca Sarjana Ekonomi Dan Bisnis



Amalia K. Wardini, SE., M. Com., Ph.D
NIP. 197009182005012001

Dekan Fakultas Ekonomi



Prof. Dr. Ali Muktiyanto, SE, M.Si.
NIP. 197208242000121001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Ilham
 NIM : 530013199
 Program Studi : Magister Sumber Daya Manusia
 Tempat / tanggal Lahir : Bima, 04 Agustus 1972

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 03 Raba Bima pada tahun 1985
 Lulus SMP di SMPN 04 Bima Tahun 1988
 Lulus SLTA di STM Negeri Mataram Tahun 1991
 Lulus SI di Universitas Islam Bandung pada Tahun 1998

Riwayat Pekerjaan Tahun 2000 s/d 2004 sebagai Staf di Pemerintah Kabupaten Lombok Barat
 Tahun 2005 s/d 2010 sebagai Kepala Seksi di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Bima
 Tahun 2011 s/d 2012 sebagai Kasubag SDA di Bagian Perekonomian dan SDA Setda Kota Bima
 Tahun 2012 s/d 2016 sebagai Kepala Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum, Pertambangan Dan Energi Kota Bima
 Tahun 2016 s/d 2016 sebagai Kepala Bidang Pengawasan dan Perizinan di Dinas Tata Kota Dan Perumahan Kota Bima
 Tahun 2016 s/d 2019 sebagai Kepala Bidang Penanaman Modal di Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kota Bima
 Tahun 2019 s/d sekarang sebagai Kepala Seksi di Dinas Statistik Kota Bima

Mataram, Juni 2020.

Ilham
NIM. 530013199

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya dipersembahkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat, dan karunia serta hidayah-Nya sehingga penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima" dapat dituntaskan sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen pada program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Dalam penyusunannya penulis menyadari bahwa Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini masih jauh dari kesempurnaan, hal tersebut dikarenakan terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak akhirnya penulisan TAPM ini dapat diselesaikan. Dengan rasa hormat penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Abidin (Alm) dan Ibunda Hj. Hafsa serta saudara-saudara saya yang selalu memberikan doa, motivasi, dukungan dan dorongan.
2. Istriku tercinta Marita Diansyah, S. Kom serta anak-anakku tercinta M. Naufal Ramdhany, Shafira Humaira Khairunnisa, dan Annisa Sabrina Marsyaila yang senantiasa mendampingi baik dalam suka maupun duka hingga terselesaikannya penulisan TAPM ini.
3. Dr.I. Nyoman Nugraha selaku pembimbing I dan Dr. Ir. Amir Tengku Ramly, M.Si., selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan serta memberi saran dan masukan dalam penulisan (TAPM) ini.
4. Prof. Dr. Meutia, SE., MP selaku penguji ahli yang telah menguji dan memberikan saran serta masukan guna penyempurnaan tesis ini.
5. Ibu Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D., selaku Ketua Komisi Penguji
6. Unsur Pimpinan, Pengelola, Dosen Pengajar dan seluruh staf pada Universitas Terbuka khususnya pihak UPBJJ-Mataram yang telah banyak membantu selama perkuliahan sampai dengan penyelesaian (TAPM).

7. Bapak Drs. H. Syarifudin, M.Ap., selaku Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima, serta seluruh pegawainya yang telah berkenan dan mendukung dan berpartisipasi dalam rangka proses penelitian.
8. Bapak Drs. H. Suriadi, M.Pd., selaku Kepala Dinas Statistik Kota Bima, serta seluruh pegawainya yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam rangka penyelesaian TAPM ini.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka, khususnya Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia UPBJJ-Mataram Angkatan 2017 dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dan dukungannya dalam penyelesaian TAPM ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan tesis ini, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diperlukan. Harapannya semoga TAPM ini dapat bermanfaat bagi kita semua,

Mataram, Juni 2020

Penulis

DAFTAR ISI

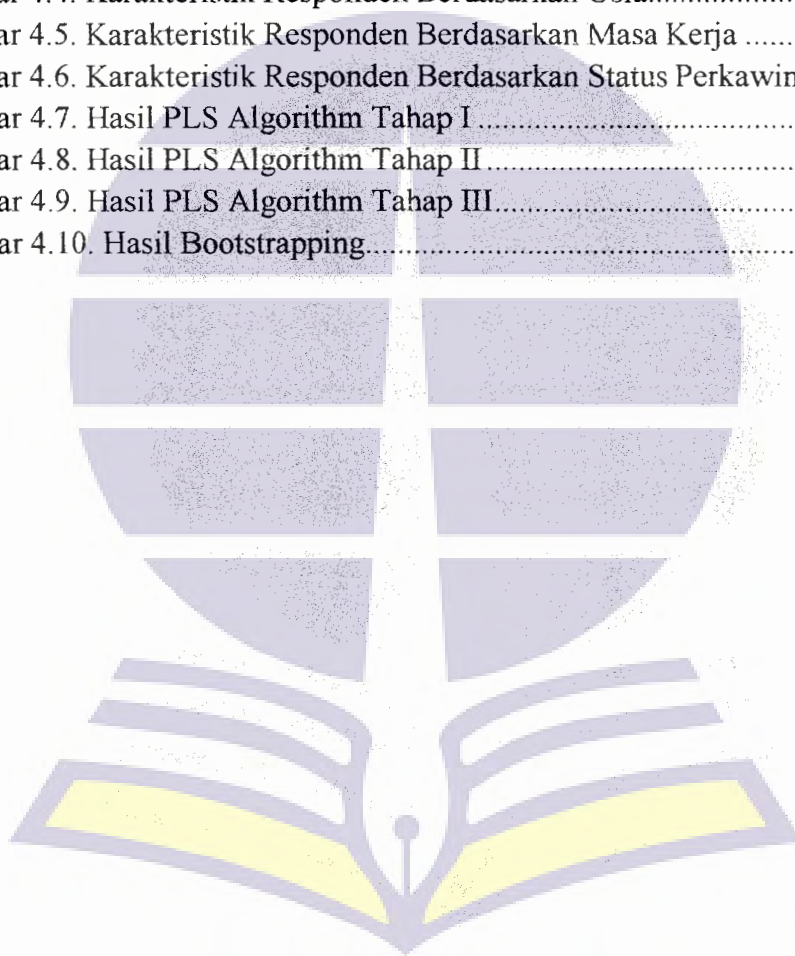
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRACT.....	ii
ABSTRAK.....	iii
LEMBAR LAYAK UJI.....	iv
PERNYATAAN	v
PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG	vi
PERSETUJUAN TAPM PASCA UJIAN SIDANG	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teori.....	11
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Berpikir.....	46
D. Definisi Operasional Variabel.....	48
E. Model Hipotesis Penelitian.....	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	56
A. Desain Penelitian	56
B. Populasi dan penentuan sampel.....	56
C. Instrumen Penelitian	57
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	58
E. Metode Analisis Data.....	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Hasil Penelitian.....	67
B. Karakteristik Responden.....	70

C. Uji Instrumen Penelitian.....	73
D. Analisis Statistik Deskriptif.....	75
E. Analisis Statistik Inferensial.....	77
F. Pembahasan.....	88
G. Keterbatasan Penelitian.....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97



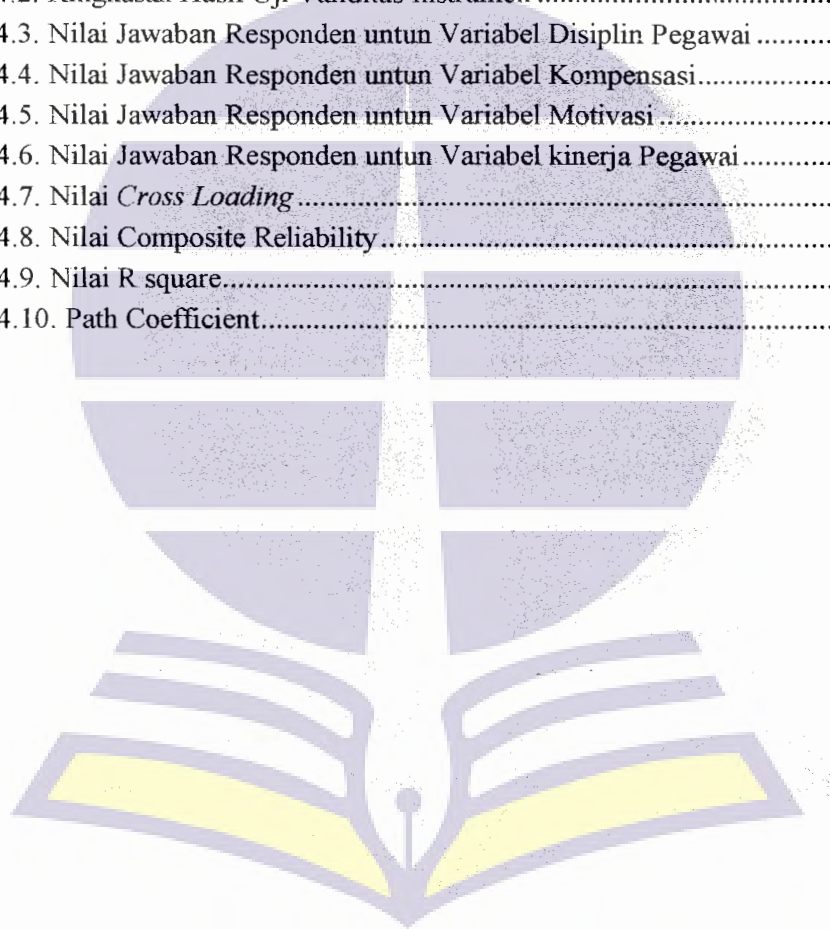
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Konsep Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow.....	33
Gambar 2.2 Model Kerangka Berpikir	47
Gambar 3.1 Model Pengukuran dan Struktural dengan PLS.....	62
Gambar 4.1 Susunan Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima	69
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	71
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
Gambar 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	73
Gambar 4.7. Hasil PLS Algorithm Tahap I	78
Gambar 4.8. Hasil PLS Algorithm Tahap II.....	79
Gambar 4.9. Hasil PLS Algorithm Tahap III.....	79
Gambar 4.10. Hasil Bootstrapping.....	85



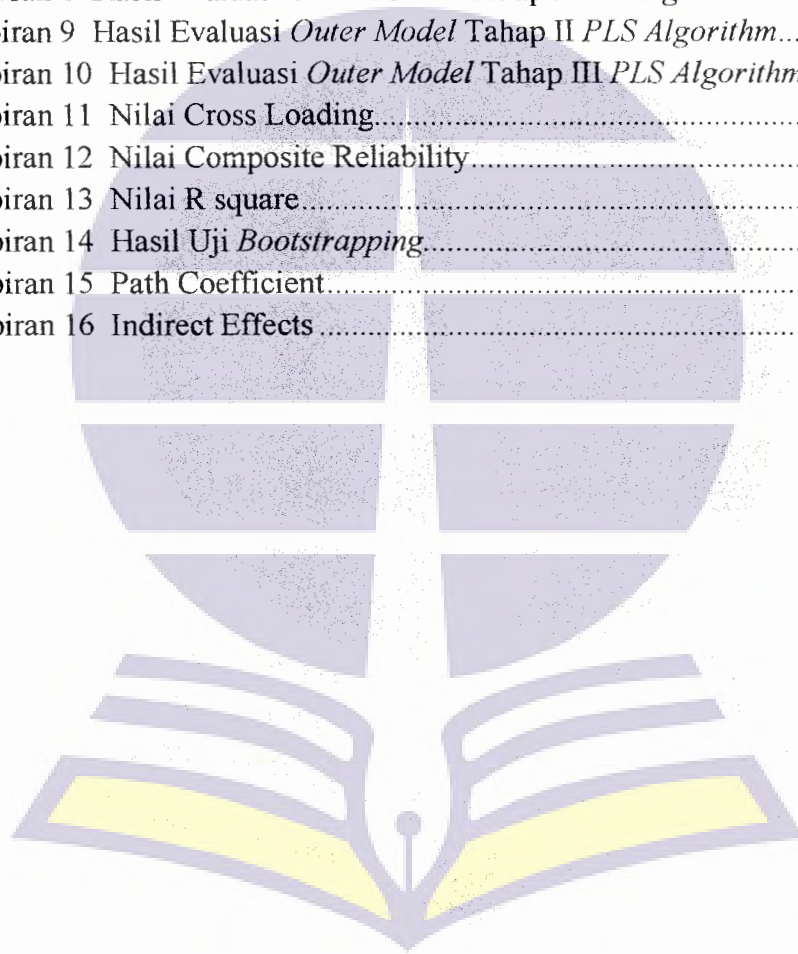
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Penerbitan Surat Izin Di Kota Bima Tahun 2017 Dan 2018.....	6
Tabel 1.2 Rekapitulasi pegawai yang tidak hadir apel pagi pada Bulan Januari sampai dengan September 2019.	6
Tabel 2.1 Perspektif Disiplin Pegawai	12
Tabel 2.2 Perbedaan dan Persamaan Konsep Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 3.1 Rentang Kategori Nilai.....	58
Tabel 4.1. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.2. Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen	74
Tabel 4.3. Nilai Jawaban Responden untun Variabel Disiplin Pegawai	75
Tabel 4.4. Nilai Jawaban Responden untun Variabel Kompensasi.....	76
Tabel 4.5. Nilai Jawaban Responden untun Variabel Motivasi	76
Tabel 4.6. Nilai Jawaban Responden untun Variabel kinerja Pegawai.....	76
Tabel 4.7. Nilai <i>Cross Loading</i>	80
Tabel 4.8. Nilai Composite Reliability	82
Tabel 4.9. Nilai R square.....	84
Tabel 4.10. Path Coefficient.....	85



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	101
Lampiran 2 KUISIONER	104
Lampiran 3 Profil Responden	107
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden.....	108
Lampiran 5 Uji Kualitas Data (Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner).....	112
Lampiran 6 Hasil Perhitungan Menggunakan SPSS.....	117
Lampiran 7 Analisis Statistik Deskriptif.....	125
Lampiran 8 Hasil Evaluasi <i>Outer Model</i> Tahap I <i>PLS Algorithm</i>	127
Lampiran 9 Hasil Evaluasi <i>Outer Model</i> Tahap II <i>PLS Algorithm</i>	128
Lampiran 10 Hasil Evaluasi <i>Outer Model</i> Tahap III <i>PLS Algorithm</i>	129
Lampiran 11 Nilai Cross Loading.....	130
Lampiran 12 Nilai Composite Reliability.....	131
Lampiran 13 Nilai R square.....	132
Lampiran 14 Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	133
Lampiran 15 Path Coefficient.....	134
Lampiran 16 Indirect Effects	135



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor utama pembangunan suatu negara atau daerah adalah sumber daya manusia. Banyak negara atau daerah yang memiliki sumber daya alam yang melimpah justru tidak mengalami kemajuan yang berarti atau semakin tertinggal dari daerah yang lain karena terbatasnya sumber daya manusia yang dimiliki. Sebaliknya banyak negara atau daerah yang memiliki sumber daya alam yang terbatas bahkan tidak memiliki sumber daya alam sama sekali, tetapi kelebihan mereka adalah memiliki sumber daya manusia yang terampil, terdidik, tekun, dan mau bekerja keras, sehingga mampu berkembang dan membuat negara atau daerah lain ingin mengikutinya.

Strategi pembangunan di Indonesia di Indonesia memberikan perhatian yang cukup besar pada aspek sumber daya manusia yang tercermin dalam amanat Undang-undang yang mewajibkan ketersediaan alokasi anggaran sebesar minimal 20% untuk belanja sektor pendidikan. Pada era globalisasi dan persaingan bebas ini, kesadaran masyarakat akan untuk memperoleh pelayanan prima dari pemerintah menuntut adanya penyelenggaraan pemerintah yang baik atau yang dikenal dengan *good governance* yang ditunjukkan melalui adanya transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Berbagai fenomena yang terjadi dalam masyarakat semakin menyadarkan akan pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi. Seiring dengan semakin meningkatnya kesadaran masyarakat tersebut, tuntutan akan pelayanan prima oleh berbagai organisasi pemerintah juga semakin meningkat. Aparatur

pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dituntut untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu memberi pelayanan kepada masyarakat secara maksimal.

Meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan prima menjadi hal yang tidak dapat dihindari dan berdampak pada tuntutan akan profesionalisme dan tanggung jawab dalam birokrasi. Profesionalisme dan tanggung jawab birokrasi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah melalui pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi dalam hal ini adalah pegawai merupakan unsur penting dalam organisasi. Organisasi yang tidak didukung oleh pegawai yang cakap dan berkualitas tidak akan memberikan manfaat yang maksimal meskipun telah didukung oleh teknologi yang canggih.

Sebagai bagian dari organisasi, pegawai dituntut untuk memberikan hasil kerja yang baik terhadap organisasi dan turut mendukung upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi akan dicapai dengan didukung oleh karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya jika karyawan kurang berkualitas dan tidak memiliki dedikasi kerja yang tinggi maka akan berakibat pada terhambatnya upaya pencapaian tujuan organisasi. Siagian (2002) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Salah satu tujuan seorang pegawai dalam bekerja adalah untuk memperoleh imbalan atau kompensasi. Dari kompensasi tersebut pegawai dapat

memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraannya. Kompensasi penting bagi organisasi, karena program-program kompensasi terutama ditunjukkan untuk mempertahankan sumber daya manusia, melalui pemberian gaji, upah, insentif, tunjangan dan kompensasi tidak langsung, menarik pegawai yang cakap masuk kedalam organisasi, mendorong pegawai untuk lebih berprestasi, mempertahankan pegawai produktif dan berkualitas agar tetap setia dengan organisasi. Dengan demikian jelas terlihat bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pengelolaan kompensasi yang baik, akan menjadikan organisasi mampu untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, pegawai akan berpikir untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Akibatnya, akan memicu munculnya keluhan pegawai, mogok kerja, tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan rotasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, kompensasi menjadi penting artinya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Selain kompensasi, sumber daya manusia yang ada perlu dimotivasi agar dapat bekerja lebih giat dan berprestasi. Motivasi adalah dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2009) termasuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. Salah satu teori motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan individu adalah teori Maslow. Maslow berpendapat bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Apabila kebutuhan pegawai tidak

terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan kekecewaannya. Sebaliknya, pegawai akan merasa puas jika kebutuhannya terpenuhi. Hierarki kebutuhan Maslow dalam Mathis dan Jackson (2011) mengelompokkan kebutuhan menjadi lima kategori. Kebutuhan biologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah (*lower-order needs*), sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas (*higher-order needs*). Sebelum kebutuhan yang lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Jika kebutuhan atau motivasi pegawai dapat terpenuhi (tinggi) maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi (Prihantoro, 2010).

Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari kedisiplinan pegawai (Listianto, 2007). Disiplin adalah suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Apabila pegawai tidak disiplin maka hasil kerja dan kegiatan rutin pegawai akan terganggu. Pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan hari ini tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan pekerjaan lainnya juga ikut tertunda. Dengan adanya kedisiplinan pegawai maka peraturan dan tata tertib dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan, dengan demikian kinerja pegawai akan lebih mudah ditingkatkan.

Namun demikian, upaya tersebut masih menghadapi beberapa hambatan karena setiap pegawai dalam organisasi memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Oleh karena itu organisasi harus mampu melihat kebutuhan dan harapan pegawai, bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana pegawai pada masa yang akan datang. Jika organisasi sudah mengetahui hal-hal tersebut,

maka akan mudah bagi organisasi untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai sehingga pegawai akan semakin termotivasi dalam bekerja. Usaha-usaha dalam memahami kebutuhan pegawai tersebut harus pula disertai dengan penyusunan kebijakan organisasi dan prosedur kerja yang efektif. Ini berarti tinggi rendahnya kinerja pegawai juga terkait dengan kebijakan manajemen perusahaan seperti kompensasi, disiplin dan motivasi. Setelah pemberian pembinaan disiplin, pegawai perlu diberi motivasi agar tetap dapat bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi (Saydam, 2005).

Terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu dimana menurut Mahardika, dkk (2016), disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Satedjo dan Kempa (2017) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Goda (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Emmywati, dkk (2018) juga menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bima terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima. Dinas ini memiliki tugas membantu walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan. Saat ini Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bima melayani 105 perizinan

dan non perizinan sebagai amanat dari Peraturan Walikota Bima Nomor 35 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Bima Nomor 35 Tahun 2017 Tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Perizinan Dan Non Perizinan. Berdasarkan kewenangan tersebut di atas maka pada Tahun 2017 dan 2018, Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima telah menerbitkan Surat Izin yang meliputi Surat Izin Usaha dan Non Usaha sesuai tabel 1.1. berikut ini.

Tabel 1.1
Jumlah Penerbitan Surat Izin Di Kota Bima Tahun 2017 Dan 2018

No	Tahun	Jumlah Penerbitan Surat Izin
1.	2017	2.586
2.	2018	2150

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

Fenomena yang terjadi saat ini adalah adanya indikasi terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penurunan jumlah izin yang diterbitkan, dimana jumlah izin yang diterbitkan pada Tahun 2017 sebanyak 2.586 izin sedangkan pada Tahun 2018 sebanyak 2.150 izin. Selain itu tingkat kedisiplinan pegawai juga masih rendah, hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, terlambat kembali setelah istirahat siang, serta pulang kerja lebih cepat dari jadwal yang telah ditetapkan. Tabel 1.2. menunjukkan rekapitulasi ketidakhadiran pegawai dalam mengikuti apel pagi.

Tabel 1.2 Rekapitulasi pegawai yang tidak hadir apel pagi pada Bulan Januari sampai dengan September 2019.

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai
1	Januari	39	7
2	Februari	39	18

3	Maret	39	15
4	April	39	18
5	Mei	39	20
6	Juni	39	13
7	Juli	39	15
8	Agustus	39	14
9	September	39	20

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

Dari segi kompensasi Pemerintah Kota Bima memberikan *reward* kepada pegawai berupa gaji, honorarium, tunjangan kinerja serta pendapatan lainnya yang sah. Pemberian tunjangan kinerja berdasarkan Keputusan Walikota Bima Nomor : 188.45/52/900/1/2019 tentang Penetapan Tambahan Penghasilan Bagi Pejabat Struktural Dan Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Sipil Negara Non Struktural/Fungsional Lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun Anggaran 2019. Selain mendapat tunjangan kinerja tersebut, sejak Tahun 2018 pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima juga mendapatkan tambahan penghasilan berupa tunjangan khusus berdasarkan Peraturan Walikota Bima Nomor 46 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Berupa Tunjangan Khusus Kepada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima.

Fenomena-fenomena yang terjadi serta ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu menjadi alasan dan motivasi dalam penelitian ini untuk menganalisis dan menguji kembali pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menambahkan variabel motivasi sebagai variabel intervening dalam hubungan disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, tampak bahwa disiplin, kompensasi, dan motivasi berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima?
4. Apakah motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima?
5. Apakah motivasi memediasi pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima.

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dalam memediasi disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dalam memediasi kompensasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima.

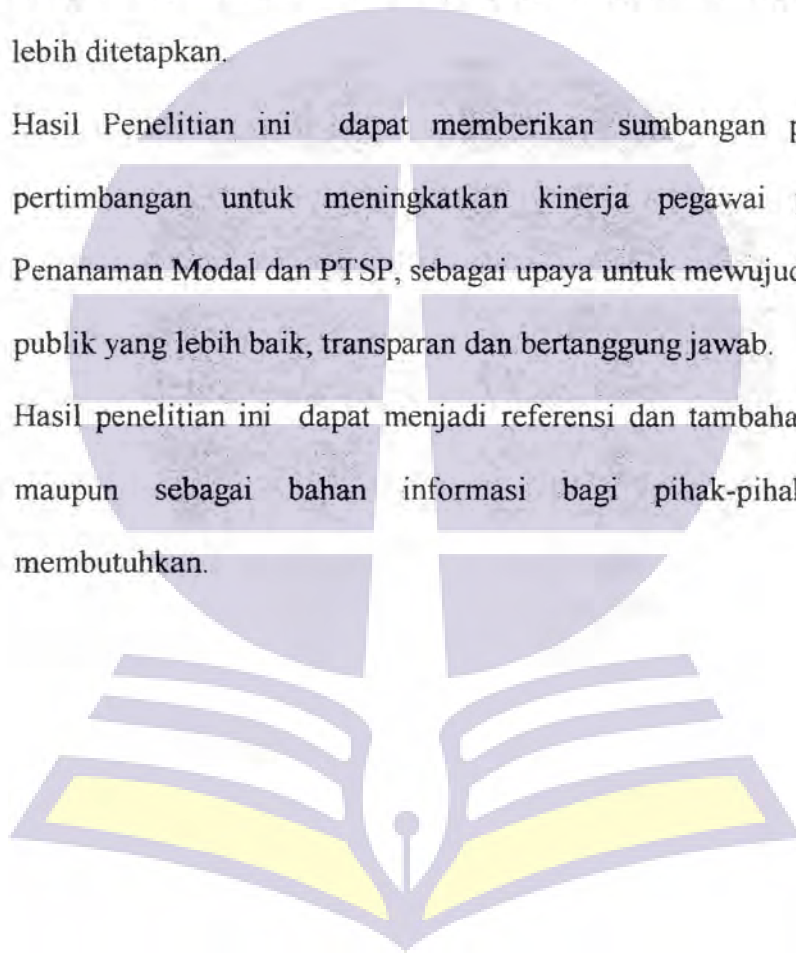
D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat teoritis dan manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dan menambah wawasan mengenai konsep disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja. Lebih lanjut, kajian ilmiah dalam penelitian ini juga dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam kajian yang lebih luas lagi.
 - b. Hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan sarana untuk mengkaji lebih lanjut tentang pengembangan penelitian tentang disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja baik bidang pendidikan, organisasi bisnis dan organisasi non bisnis.
 - c. Memberikan kontribusi secara akademis terutama dalam pengembangan konsep dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya kompensasi, disiplin, motivasi dan kinerja pegawai.

2. Aspek Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kota Bima dalam membuat kebijakan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang lebih ditetapkan.
- b. Hasil Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP, sebagai upaya untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik, transparan dan bertanggung jawab.
- c. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan tambahan pengetahuan maupun sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Disiplin

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kesuksesan pegawai dalam menjalankan kewajibannya sangat tergantung pada keinginan untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan golongan atau pribadi, maka perlu sekali dimiliki kedisiplinan dan mentalitas yang teguh serta memiliki pendirian yang tegas untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Darmawan, 2013 : 41, disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawannya, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Hasibuan (2013:825) mengartikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan pendapat Sutrisno, 2012 :87, disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang kedisiplinan, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah sikap hormat, tingkah laku dan

perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut Rivai (2004), bentuk- bentuk disiplin terdiri dari: (1) Disiplin retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah, (2) Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. (3) Perspektif hak-hak individu (*individual right perperspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disiplin. (4) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak - dampak negatifnya. Berikut Ini disajikan perspektif dari disiplin kerja pegawai menurut Rivai (2004):

Tabel 2.1
Perspektif Disiplin Pegawai

No	Perspetif	Definisi	Tujuan Akhir
1	Retributif	Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.	Menghukum si pelanggar
2	Korektif	Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi dari pada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.	Membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak dapat di terima, sehingga dia dapat terus di karyawan oleh perusahaan.
3	Hak-Hak	Disiplin hanya tepat jika terdapat	Melindungi hak-

No	Perspetif	Definisi	Tujuan Akhir
	Individual	alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan daripada tindakan disiplin	hak individu
4	Utilitarian	Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktifitas dan profitabilitas. Biaya penggantian karyawan dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian karyawan kian melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun, karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji harus meningkat, maka dengan demikian pula kerasnya hokum.	Memastikan bahwa faedah-faedah tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya.

Sumber: Rivai, 2004, 445.

c. Pendekatan Disiplin

Berdasarkan bentuk-bentuk disiplin di atas, maka Rivai (2004) juga menjelaskan tentang bagaimana cara melakukan pendekatan disiplin kerja. Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disiplin yaitu :

(1) Aturan tungku panas (*hot stove rule*), menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas, (a) Membakar dengan segera, (b) Memberi peringatan (c) Memberikan hukuman yang konsisten, (d) Membakar tanpa membeda-bedakan, (2) Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*). Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin

yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat berat. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penerapan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai beratnya pelanggaran. Seorang manajer hendaknya mengajukan pertanyaan-pertanyaan ini secara berurutan untuk menentukan tindakan.

Panduan yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yaitu: (1) suatu peringatan lisan, (2) suatu peringatan tertulis dan (3) terminasi pelanggaran lisan contohnya kelalaian dalam pelaksanaan tugas, ketidakhadiran kerja tanpa izin dan inefisien dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelanggaran tertulis selanjutnya terminasi misalnya tidak berada di tempat kerja, kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut tanpa adanya pemberitahuan, kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan sedangkan pelanggaran yang mengarah pada pemecatan langsung adalah pencurian di tempat kerja, terlibat perkelahian di tempat kerja, pemalsuan kartu jam hadir kerja, kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa adanya pemberitahuan; (1) Tindakan disiplin positif. Dalam pendekatan ini, berprinsip bahwa hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku, namun hukuman hanya mengajarkan seseorang agar ikut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka daripada mengoreksi tindakan-tindakannya. Tindakan indisipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan tadi, yaitu

mendorong para karyawan memantau perilaku- perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi- konsekuensi dari tindakan- tindakan mereka. Disiplin positif berpatokan pada konsep bahwa para pegawai mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan- persyaratan pekerjaan.

Persyaratan yang diperlukan bagi disiplin positif adalah mengkomunikasikan persyaratan- persyaratan pekerjaan dan peraturan- peraturan kepada para pegawai. Setiap orang pasti mengetahui, pada saat diangkat jadi pegawai dan seterusnya, apa yang diharapkan oleh penyelia dan manajemen. Tindakan disiplin positif adalah setiap dengan disiplin progresif dalam hal bahwa tindakan ini juga menggunakan serentetan langkah yang akan meningkatkan urgensi dan beratnya hukuman sampai ke langkah terakhir yakni pemecatan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi sering menjadi salah satu faktor yang menyebabkan orang bekerja, karena dengan kompensasi pegawai akan mendapatkan imbalan atau pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut pendapat Fajar dan Heru (2013 : 152), Kompensasi adalah seluruh *ekstrensic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Ekstrensic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud.

Hariandja (2007:244) mengatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011), kompensasi sebagai sistem *rewards* atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat organisasinya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas tentang pengertian kompensasi, maka disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian penghargaan atau imbalan kepada pegawai atau karyawan atas kerjanya pada organisasi, yang tercermin dari kontribusi jasa atau dari kinerjanya.

b. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan adanya sistem yang baik maka akan dicapai tujuan-tujuan sistem kompensasi. Pendapat Panggabean (2004) tentang tujuan kompensasi dalam suatu perusahaan adalah untuk: (1) Menarik karyawan yang cakap

yang masuk ke dalam organisasi, (2) Mendorong mereka untuk berprestasi, (3) Mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Menurut Rivai (2004) bahwa tujuan kompensasi adalah: (1) Memperoleh SDM yang berkualitas, (2) Mempertahankan karyawan yang ada, (3) Menjamin keadilan, (4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, (5) Mengendalikan biaya, (6) Mengikuti aturan hukum, (7) Menfasilitasi pengertian, (8) Meningkatkan efisiensi administrasi.

Pendapat Mathis dan Jackson (2002), program kompensasi dalam organisasi harus memiliki empat tujuan, yaitu: (1) Terpenuhinya sisi legal, dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai, (2) Efektivitas biaya untuk organisasi, (3) Keseimbangan individual, internal, eksternal untuk seluruh karyawan, (4) Peningkatan keberhasilan kinerja organisasi.

Berdasarkan tiga pendapat diatas, jelas bahwa tujuan kompensasi tidak hanya menguntungkan perusahaan saja, tetapi juga menguntungkan bagi pegawai. Organisasi memberikan kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai, demikian juga dengan adanya kompensasi, pegawai akan merasa tercukupi kebutuhannya.

c. Komponen-Komponen Kompensasi

Pada sub bab sebelumnya sudah disebutkan bahwa kompensasi tidak hanya berbentuk uang saja (seperti gaji, upah) tetapi ada yang bersifat tidak langsung seperti fasilitas dan tunjangan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran pegawai dalam bentuk

upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian terhadap agama, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa ahli, yaitu: Dessler (2007) berpendapat bahwa “kompensasi mempunyai dua komponen, yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan”.

Menurut Panggabean (2004) mengemukakan bahwa kompensasi dapat dikelompokkan menjadi “kompensasi keuangan langsung terdiri dari gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan”.

Sedangkan menurut Rivai (2004) bahwa komponen kompensasi meliputi “gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)”.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, fasilitas atau tunjangan, serta kompensasi tidak langsung.

1) Gaji

Rivai (2004) berpendapat bahwa gaji adalah “Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Panggabean, 2004 “Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan”.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa: “Orang yang diberi gaji, menerima pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja”.

Dari tiga pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa gaji adalah sebagai imbalan atau bayaran tetap yang diterima seorang pegawai/karyawan dari tempatnya bekerja.

2) Upah

Berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 3 Tahun 1996 tentang pemutusan hubungan kerja, memberikan definisi secara detail tentang upah karena ditujukan untuk keperluan perhitungan pesangon. Dalam peraturan menteri ini yang dimaksud dengan upah mencakup. “upah pokok, segala tunjangan berkala dan teratur, harga pembelian dari satu yang diberikan kepada pekerja, penggantian untuk perumahan yang diberikan cuma-cuma, dan penggantian untuk pengobatan dan perawatan kesehatan”

Rivai (2004) berpendapat bahwa “Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan”.

Panggabean (2004) berpendapat bahwa “upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan”.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, jelas bahwa gaji jumlahnya relatif tetap sedangkan upah besarnya berubah-ubah sesuai dengan jam kerja, atau jumlah barang yang dihasilkan.

3) Insentif

Panggabean (2004) menjelaskan bahwa “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan”. Rivai (2004) mengemukakan bahwa “insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*)”

Simamora (2004) berpendapat bahwa insentif adalah “kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka insentif merupakan tambahan imbalan (selain gaji atau upah) karena mampu bekerja lebih baik atau di atas standar yang ditetapkan perusahaan.

Panggabean (2004) menjelaskan bahwa fungsi utama insentif adalah “untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Insentif yang diberikan pada karyawan terdiri dari insentif individu maupun insentif kelompok. “insentif individu yang diberikan kepada per individu yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu” (Panggabean, 2004). Untuk insentif kelompok diberikan kepada para karyawan secara berkelompok yang mampu mencapai standar prestasi tertentu dan semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama.

4) Tunjangan

Pendapat Mathis and Jackson (2002), bahwa “tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi”. Ini berarti, tunjangan sama dengan imbalan tidak langsung dimana karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai.

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan.

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan kantor, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa tunjangan merupakan salah satu bagian dari imbalan tidak langsung, terukur, diberikan secara individual dan tidak diterimakan secara tunai, misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, asuransi, dana pensiun dan lain-lain.

5) Kompensasi tidak langsung

Bentuk-bentuk kompensasi tidak langsung berbeda-beda demikian pula sebutan atau istilahnya. Ada yang menyebutnya program-program kompensasi tidak langsung, kompensasi pelengkap, program-program pelayanan, pembayaran diluar gaji atau upah, benefit pegawai, tunjangan pegawai dan lain-lain. Nawawi (2005) mengemukakan bahwa kompensasi tidak langsung adalah “sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya”.

Kompensasi pelengkap atau fringe benefit merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket benefit dan

program-program pelayanan pegawai, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan pegawai sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. Kalau upah dan gaji merupakan kompensasi langsung karena berkaitan dengan prestasi kerja, maka kompensasi pelengkap merupakan kompensasi tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Pada kondisi terkini, kompensasi pelengkap berkembang pesat terutama karena: (1) perubahan sikap pegawai, (2) Tuntutan serikat pekerja, (3) Persaingan yang memaksa perusahaan untuk menyediakan benefit yang menarik dan menjaga pegawainya, (4) Persyaratan-persyaratan yang ditetapkan pemerintah, (5) Tuntutan kenaikan biaya hidup.

Kompensasi tidak langsung pada dasarnya meliputi tunjangan (pensiun, pesangon, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja) dan pelayanan (majalah, sarana olah raga, perayaan hari raya dan program lainnya).

Kesimpulannya, jenis tunjangan dan pelayanan dapat dikelompokkan sebagai berikut: (1) Jaminan rasa aman pegawai (*Employee security*); (2) Gaji dan upah yang dibayar pada saat pegawai tidak bekerja (*pay for time non worked*). (3) Bonus dan Penghargaan (*Bonuses and Rewards*), (4) Program Pelayanan (*Services Program*).

Rivai (2004), mengemukakan bahwa “kompensasi tidak langsung atau *fringe benefit* merupakan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai”. Misalnya asuransi,

tunjangan, uang pensiun dan lain-lain. Panggabean (2004) memberikan contoh kompensasi tidak langsung diantaranya adalah “asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan”.

Beberapa keuntungan atau manfaat yang didapat organisasi dengan pemberian kompensasi pelengkap kepada pegawainya diantaranya adalah : (1) peningkatan semangat kerja dan kesetiaan, (2) Penurunan *turn over* pegawai dan absensi, (3) pengurangan kelelahan, (4) pengurangan pengaruh serikat buruh/pekerja, Hubungan masyarakat yang lebih baik, (5) pemuasan kebutuhan-kebutuhan pegawai, (6) Meminimalkan biaya kerja lembur, (7) Mengurangi kemungkinan intervensi pemerintah.

Dengan perkataan lain kompensasi pelengkap adalah upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja

d. Jenis Kompensasi

Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa, imbalan dapat berbentuk *intrinsic* (internal) atau *ekstrinsik* (eksternal)”. Imbalan instrinsic antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Efek psikologis dan social yang lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis imbalan instrinsik “Contoh faktor internal organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi dan serikat pekerja”. Dana organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada

dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya untuk serikat kerja, para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapat perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

Imbalan ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non moneter. Komponen terukur dari program kompensasi terdapat pada kedua jenis umum kompensasi (langsung dan tidak langsung). Dengan jenis kompensasi bersifat langsung, imbalan moneter diberikan oleh pengusaha. Gaji pokok dan gaji variable merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung, sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya dalam bentuk tunjangan karyawan.

Bentuk faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut : Penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijakan pemerintah, serta kondisi perekonomian nasional.

Sesuai hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan

rendahnya kompensasi yang diberikan, sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

Besaran kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*) yang dimaksud dengan biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Setidaknya kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau di atas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

Sebagai penentu kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan ketidakadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan besaran upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita, pada umur batas tertentu. Berdasarkan ketentuan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

Kompensasi yang diperoleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar daripada yang diterima di negara-negara berkembang atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh

organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi sesungguhnya patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi, karena motivasi merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Pemberian motivasi yang pantas dan layak akan dapat memberikan kepuasan dan semangat pegawai dalam bekerja. Perilaku seseorang pada umumnya didasarkan keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Suwarno dan Priansa, 2011,171).

Mangkunegara (2009), mengemukakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Wibowo, 2010 berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang

terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sedangkan Robbin & Judge (2008) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Robbin & Judge (2008) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Luthan (2006), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif. Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Misalnya, kebutuhan muncul saat sel dalam tubuh kehilangan makanan atau air atau ketika tidak ada orang lain yang bertindak sebagai teman atau sahabat. Meskipun kebutuhan psikologis mungkin berdasarkan berdasarkan defisiensi, tapi kadang juga tidak. Misalnya, individu dengan kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten. Daya dorong atau motif terbentuk untuk mengurangi kebutuhan dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Hal tersebut adalah proses motivasi, contohnya kebutuhan akan makanan dan minuman, diterjemahkan sebagai dorongan lapar dan haus,

dan kebutuhan berteman menjadi dorongan untuk berafialiasi. Insentif, pada akhirnya siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan makan, minum dan berteman cenderung akan memulihkan keseimbangan dan mengurangi dorongan yang ada.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan dalam bekerja sehingga akan dapat menghasilkan produktifitas kerja yang sesuai dengan tanggung jawab kerja serta mendapatkan kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai tersebut.

b. Teori Motivasi Maslow

Maslow mengemukakan bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Definisi kebutuhan adalah sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Jika pegawai merasa kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny. Teori motivasi Maslow terkenal dengan sebutan hierarki kebutuhan yaitu hierarki lima kebutuhan fisiologis, keamanan, social, penghargaan dan

aktualisasi diri yang ada ketika setiap kebutuhan pada dasarnya telah dipenuhi, kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan (Robbins dan Judge, 2008).

Hierarki kebutuhan Maslow, dikelompokkan menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. sebelum kebutuhan yang lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Asumsi dari teori ini adalah pekerja di masyarakat modern dan yang berkembang secara teknologi pada dasarnya telah memenuhi kebutuhan fisiologis, keselamatan dan kebersamaan mereka. Oleh karena itu, mereka akan termotivasi oleh kebutuhan akan rasa harga diri dan penghargaan dari orang lain dan kemudian kebutuhan akan aktualisasi diri. Akibatnya, kondisi untuk memenuhi kebutuhan ini harus ada di tempat kerja guna memungkinkan pekerjaan itu sendiri menjadi berarti dan memberikan motivasi.

Menurut Maslow, kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki dalam lima jenjang kebutuhan sebagai berikut : (a) kebutuhan fisiologis, (b) kebutuhan rasa aman, (c) kebutuhan untuk memiliki, (d) kebutuhan akan harga diri, (e) kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.

Teori Maslow menitikberatkan pada kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para pegawai untuk mencapai kepuasan, dan dorongan-dorongan yang menyebabkan para pegawai berperilaku tertentu. Pada hakikatnya manusia melakukan tindakan dengan tujuan memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu penting artinya bagi para pimpinan untuk memahami kebutuhan yang umumnya paling penting bagi manusia. Teori

motivasi menurut Maslow terdiri atas lima kebutuhan dasar manusia yaitu antara lain :

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)

Meliputi kebutuhan - kebutuhan untuk mempertahankan hidup yaitu yang terdiri dari pangan, sandang, papan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. Dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis dapat diartikan bahwa kebutuhan ini berhubungan dengan kompensasi yang diberikan organisasi karena kompensasi adalah hak yang harus diberikan oleh organisasi kepada pegawai guna untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Pendapat Mangkunegara (2009:95) mengemukakan bahwa kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik bernapas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Luthan (2006:280) berpendapat bahwa kebutuhan fisiologis adalah tingkat paling dasar dalam hierarki ini yang umumnya berhubungan dengan kebutuhan primer seperti lapar, haus, tidur dan seks. Menurut teori, sekali kebutuhan dasar terpuaskan, mereka tidak lagi memotivasi. Misalnya orang yang kelaparan akan berjuang memperoleh wortel yang susah didapat. Akan tetapi, setelah makan wortel tersebut, orang tidak akan berjuang memperoleh yang lainnya lagi dan hanya akan termotivasi oleh tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

2) Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*)

Adalah kebutuhan yang berwujud kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat kerja maupun di luar jam kerja. serta dimanapun pegawai itu berada serta kebutuhan akan keamanan harta. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan keamanan berhubungan erat dengan faktor K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa kebutuhan rasa aman meliputi kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Luthan (2006) berpendapat bahwa jika kebutuhan keamanan terpuaskan, mereka tidak akan memotivasi lagi.

3) Kebutuhan Sosial (*Social needs*)

Sebagai makhluk sosial, manusia untuk berkelompok, kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dan persahabatan. Pada tingkatan ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok- kelompok lain ditengah masyarakat. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

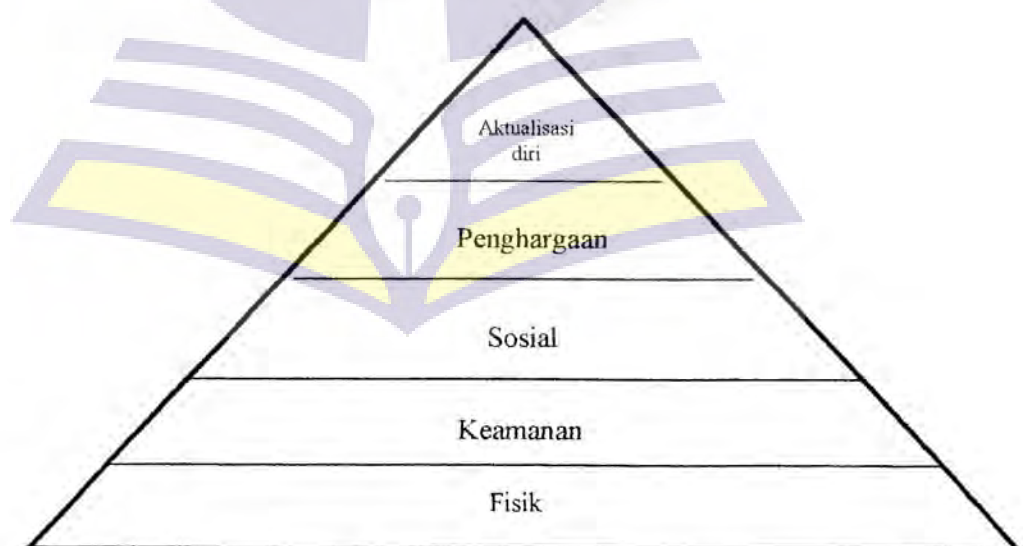
4) Kebutuhan Harga Diri (*Esteem needs*)

Merupakan kebutuhan yang menyangkut factor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi dan factor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga image. Karena merasa harga dirinya sudah meningkat

dari sebelumnya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa bonus dan promosi jabatan yang menjadi faktor terpenting dalam pemenuhan kebutuhan harga diri. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain (Mangkunegara, 2009). Pendapat Luthan (2006) bahwa kebutuhan harga diri meliputi kebutuhan akan kepuasan, prestasi, dan status, serta penghargaan diri dan penghargaan pada orang lain.

5) Kebutuhan Aktualiasasi Diri (*Self actualication needs*)

Dalam hubungannya dengan atasan, yang tentunya sudah mnencapai tingkat kemakmuran tertinggi, ada kesadaran baru bahwa kebahagiaan hidup ternyata tak bisa terpenuhi dengan kepuasan yang bersifat material dan fiscal. Maka lahirlah dorongan di kalangan ini untuk melakukan amal-amal khususnya usaha organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan spiritual mereka sendiri.



Gambar 2.1
Konsep Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow

Dijabarkan oleh Maslow dalam Robbins dan Judge (2008) bahwa pemisahan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan biologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah (*lower-order needs*), kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas (*higher-order needs*). Perbedaan antara kedua tingkatan tersebut didasarkan pada dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas secara internal (didalam diri seseorang), sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal oleh hal-hal seperti imbalan kerja, kontrak serikat kerja dan masa jabatan).

Abraham Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan tiap manusia tumbuh secara progresif yaitu ketika kebutuhan tingkat terendah terpenuhi maka individu bersangkutan mencari kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi lagi sampai yang tertinggi. Hirarki kebutuhan individu mulai dari terendah yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, sosial, harga diri, sampai yang tertinggi yaitu aktualisasi diri.

Selanjutnya, dalam kaitannya dengan kepemimpinan, Maslow berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan sosial, 40 persen kebutuhan penghargaan dan 15 persen kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami konflik diri, keluarga dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan

demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Prestasi yang dicapai oleh pegawai tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja. Prestasi kerja pada dasarnya merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sasaran yang diinginkan. Menurut Wibowo (2011), kinerja berasal dari pengertian *performance*, adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun kinerja sebenarnya mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Bangun (2012 :231), mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan definisi kinerja menurut Silalahi (2013 :408) adalah merupakan tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja atau hasil akhir aktivitas yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

b. Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui kinerja perlu diketahui factor-faktor yang dapat diukur dari apa yang dihasilkan. Mathis dan Jackson (2009)

berpendapat bahwa kinerja dapat diindikasikan atau diukur melalui (1) Kuantitas *output*, (2) Kualitas *output*, (3) Jangka waktu *output*, (4) Kehadiran ditempat kerja, (5) Sikap kooperatif. Kelima Pengukuran kinerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Kuantitas *out put*

Dalam hal ini kuantitas kerja dapat dilihat dari output yang dihasilkan karyawan dengan mempertimbangkan tugas-tugas regular, tetapi juga berapa cepat ia menyelesaikan tugas ekstra atau mendesak.

2) Kualitas *output*

Dalam hal ini kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian. Jika karyawan dapat bekerja dengan tepat dan teliti berarti ia tidak melakukan kesalahan-kesalahan sehingga hasil kinerjanya bagus. Selain itu jika ia dapat bekerja dengan terampil berarti hasilnya juga ia menghasilkan kinerja yang bagus.

3) Jangka waktu *output*

Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari jangka waktu ia menghasilkan output kerja semakin singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan (tentunya dengan hasil yang tepat), maka kinerja karyawan tersebut bagus.

4) Kehadiran di tempat kerja

Tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja juga menjadi ukuran bagi kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat kehadirannya berarti tidak pernah absen (tidak hadir), dengan demikian jika karyawan selalu hadir ditempat kerja berarti ia akan menghasilkan kinerja yang tinggi selain itu

kehadiran ditempat kerja juga dapat direfleksikan dari tingkat keterlambatan karyawan ditempat kerja. Maksudnya jika ia sering terlambat berarti ia memiliki kinerja yang buruk.

5) Sikap kooperatif

Sikap kooperatif dilihat dari kemampuan karyawan dapat menyikapi perubahan yang terjadi, seperti perubahan pekerjaan, teman sekerja dalam satu tim kerja.

Beberapa standard yang lain diantaranya dikemukakan oleh Lopez dalam Listianto dan Setiaji (2008), dalam studinya mengukur prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yaitu meliputi : (1) Kuantitas kerja, (2) Kualitas kerja, (3) Pengetahuan tentang pekerjaan, (4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) Keputusan yang diambil, (6) Perencanaan kerja, (7) Daerah organisasi kerja.

Terdapat tiga kriteria pengukuran yang disebutkan Bernadim dan Russel dalam Listianto dan Setiaji (2008) mencakup 6 (enam) kriteria primer yaitu: (1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. (2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kerja yang diselesaikan. (3) *Timelines*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain. (4) *Cost effectiveness*, sejauhmana penggunaan sumberdaya organisasi

(manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. (5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisi untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. (6) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauhmana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dimaksudkan untuk memberikan sumbangsih pemikiran dalam menganalisis rumusan masalah yang akan dibahas dan mempertegas tentang fenomena, riset gap, memperkaya penelitian, mendukung hipotesis dan memperdalam hasil penelitian.

1. Halim, dkk (2014)

Halim, dkk (2014) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tipe penelitian adalah eksplanatory research. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan tetap bagian

produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden.

2. Mahardika, dkk (2016)

Mahardika, dkk (2016), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (2) kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan (3) kompensasi terhadap kinerja karyawan dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Populasi penelitian ini berjumlah 98 karyawan, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina.

3. Isvandiari dan Fuadah (2017)

Isvandiari dan Fuadah (2017) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data

dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, penelitian yang dilakukan pada 77 orang responden bagian produksi. Sampel seluruh karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri. Dengan menggunakan skala Likert, jawaban responden diolah dengan analisis regresi berganda, uji t, uji F dan uji R^2 . Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Putriningrum dan Ingsih, (2010)

Putriningrum dan Ingsih (2010), melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Sampharindo Perdana Semarang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sampel yang diambil sebanyak 83 karyawan dari total karyawan yang berjumlah 472 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi,

motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 87,5 % (Adjusted R Square) dan sisanya 12,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5. Orienta, dkk (2017)

Orienta, dkk (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenun Ikat Kodok Ngorek Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian ini adalah asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sampel dalam penelitian ini ini yaitu sebanyak 40 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh karyawan. Analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji + t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 23.

Berdasarkan penelitian dan analisis data diperoleh hasil bahwa variabel-variabel motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dengan secara parsial hasil uji t sebesar X_1 (motivasi) = 2,724, X_2 (kompensasi) = 3,649, X_3 (disiplin kerja) = 2,562 dan hasil uji F sebesar 35,277 terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Kodok Ngorek Kota Kediri.

6. Satedjo dan Kempa (2017)

Satedjo dan Kempa (2017), melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura.

7. Nasichah (2016)

Nasichah (2016), meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Di Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara dengan ditunjukkan P. Value $0,573 > 0,005$. Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien pengaruh disiplin kerja adalah sebesar 6,011 dan $\text{sig} = 0.000$, Variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Terlihat $F \text{ hitung} (22,170) > F \text{ tabel} (4,098)$.

8. Goda (2018)

Goda (2018), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Dari Semua Departemen PT. Andes Agro Investama Kendawangan, Ketapang Kalimantan Barat). Hasil penelitian menunjukkan 1) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, 2) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, 4) disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

9. Fitriasaki, dkk (2016)

Fitriasaki, dkk, (2016) melakukan penelitian tentang *Analysis The Influence Of Compensation Work, Discipline Work, And Workplace Physical Of The Performance Of Employees With Work Performance As Variable Intervening (Study In PT. Mandiri Karya Perdana)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu kompensasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), berpengaruh positif terhadap terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y1). Sedangkan lingkungan kerja fisik (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, melainkan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y2).

10. Sonjaya, dkk (2019)

Penelitian Sonjaya, dkk tentang *Determination on Improving Company Performance through Discipline, Training, and Compensation*. Penelitian dilakukan pada perusahaan Pardic Jaya Chemicals dengan jumlah sampel 85 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

11. Sofyan, dkk (2016)

Penelitian Sofyan, dkk membahas tentang *The Effect of Career Development and Working Discipline towards Working Satisfaction and Employee Performance in The Regional Office of Ministry of Religious Affairs in South Sulawesi*. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh

positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karier berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan malalui kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

12. Emmywati, dkk (2018)

Penelitian Emmywati, dkk membahas *Performance Development: The Role of Compensation and Work Discipline (Case of Directorate of Telecommunications Directorate General of Postal And Informatics Implementation in Jakarta)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

13. Laminingrum, 2016

Penelitian Laminingrum (2016) membahas mengenai Pengaruh Kompesasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jumlah sampel dalam penelitian sebesar 54 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan biro pelayanan sosial dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

14. Handayaningsih, 2012

Penelitian Handayaningsih (2012), meneliti tentang Pengaruh Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin, kepemimpinan, dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kesejahteraan dapat memoderasi pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

15. Kusuma, 2017

Penelitian Kusuma (2017) bertujuan menganalisis pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. MNC Sky Vision Tbk. Palembang. Penelitian dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

16. Hayati, 2014

Penelitian Hayati (2014) bertujuan menganalisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) Padang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau yaitu sebanyak 33 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

17. Sardjana, dkk, 2018

Penelitian Sardjana (2018) meneliti *The Effect Of Remuneration, Work Discipline, Motivation On Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin, remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, remunerasi berpengaruh terhadap kinerja, serta remunerasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran teoritis adalah suatu gambaran tentang hubungan variabel dalam suatu penelitian yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka yang logis.

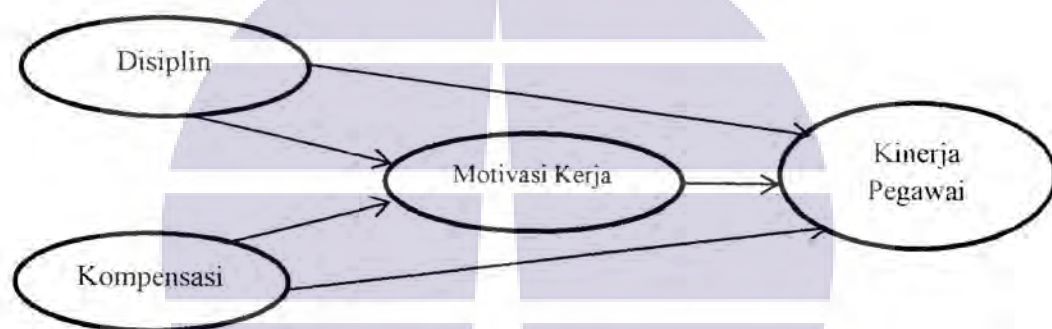
Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Hasil kinerja yang baik akan tercermin melalui kemampuan pegawai memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, harus diterapkan disiplin yang baik yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, mendorong gairah, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai yang memperoleh kompensasi yang sesuai akan mendapatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Kompensasi yang kurang akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada turunnya daya tarik pekerjaan, terjadi

perputaran pegawai dan meningkatkan absensi. Ketidakpuasan ini akhirnya menimbulkan stres pada pegawai dan menurunkan kinerja.

Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Dari dasar teori yang dijelaskan diatas maka dapat dirumuskan kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 2.2
Model Kerangka Berpikir

Berikut ini disajikan ringkasan penelitian terdahulu sebagai tinjauan empiris yang melatarbelakangi model konsep penelitian pada tabel 2.3 berikut ini.

Tabel 2.2
Perbedaan dan Persamaan Konsep Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Kompensasi	Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja Karyawan
1	Halim, dkk (2014)	√	√	√	√
2	Mahardika, dkk (2016)	√	√		√
3	Isvandiari, dan Fuadah (2017)	√	√		√
4	Putriningrum, dkk (2010)	√	√	√	√
5	Orienta, dkk (2016)	√	√	√	√
6	Satedjo dan Kempa (2017)	√	√		√
7	Nasichah, (2016)	√	√		√

8	Goda, (2018)	√	√	√	√
9	Fitriasari, dkk, (2016)	√	√		√
10	Sonjaya, dkk, 2019	√	√		√
11	Sofyan, dkk, 2016		√		√
12	Emmywati, dkk, 2018	√	√		√
13	Laminingrum, 2016	√		√	
14	Handyaningsih dan Ernawati, 2012		√	√	
15	Kusuma 2017		√	√	
16	Hayati 2014			√	√
17	Sardjana, dkk, 2018	√	√	√	√

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan untuk menguji hipotesis serta definisi variabel-variabel yang akan dianalisis, maka peneliti memberikan definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin (X_1)

Kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan Peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan prosedur kerja yang ada. Variabel disiplin terdiri dari beberapa indikator yaitu kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan pada standar kerja, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Kuesioner yang digunakan mengacu pada kuesioner Humaira (2018).

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004) sesuai dengan kondisi organisasi. Indikator kompensasi meliputi :

- 1) *Gaji*. Gaji merupakan sebagai imbalan (bayaran) tetap yang diterima seorang pegawai, bersifat konsisten dari waktu-kewaktu dan tidak memperhatikan jumlah jam kerja. Itemnya adalah : (a) Kesesuaian gaji dengan harapan pegawai, (b) Kesesuaian gaji dengan beban kerja, (c) Kesesuaian gaji dengan kompetensi pegawai.
 - 2) *Insentif*. Insentif merupakan tambahan imbalan (selain gaji) karena mampu bekerja lebih baik atau diatas standar yang ditetapkan organisasi. Itemnya adalah : (1) Kriteria-kriteria pemberian Insentif, (3) Kesesuaian Insentif dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai.
 - 3) *Tunjangan*. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, uang pensiun yang diberikan kepada pegawai atau sekelompok pegawai sebagai bagian dari keanggotaannya di pegawai. Itemnya adalah (a) Adanya asuransi kesehatan, (b) Adanya tunjangan hari raya, (c) Adanya uang cuti atau pensiun.
3. Motivasi (Y_1)
- Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemenuhan faktor-faktor pendorong yang dapat menciptakan kegairahan dalam bekerja sehingga akan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang sesuai dengan tanggung jawab kerja serta mendapatkan kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tersebut. Teori yang ditetapkan pada penelitian ini adalah teori kebutuhan Maslow. Indikator motivasi kerja (Maslow dalam Mangkunegara, 2009) antara lain :

- 1) Pemenuhan kebutuhan fisiologis, item-itemnya adalah (a) Kebutuhan Sandang, (b) Kebutuhan papan.
- 2) Pemenuhan kebutuhan rasa aman, itemnya adalah : waktu yang akan datang (pensiun),
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, itemnya adalah diterima oleh kelompok,
- 4) Kebutuhan akan harga diri, item-itemnya meliputi (a) Kebutuhan untuk dihormati (melalui promosi jabatan), (b) Kebutuhan di hargai orang lain (melalui penghargaan atas prestasi kerja).
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri dengan item-item sebagai berikut :
(a) Menggunakan kemampuan (mengikuti Training), (b) Menggunakan skill.

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Indikator variabel kinerja pegawai (Mathis dan Jackson, 2009) antara lain :

- 1) Kualitas, dengan item penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar kualitas, cermat dan teliti, rapi, tuntas dan setiap hasil kerja dapat diterima oleh organisasi.
- 2) Kuantitas, item sebagai berikut : Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar organisasi, jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui standar perusahaan dan jumlah Penyelesaian pekerjaan melampaui jumlah yang dihasilkan rekan sekerja dalam satu bagian.

- 3) Kesesuaian waktu kerja, item-itemnya penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target, penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari target.

E. Model Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2014). Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima?

Kedisiplinan adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh peraturan kerja yang ada. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah organisasi mencapai hasil yang optimal (Rivai 2004). Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bila mana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertibaan, tanggungjawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif. Disiplin kerja bila datang tepat waktu, mempergunakan alat kantor dengan rasa tanggung jawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat yang tinggi (Larternner 1983).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin

tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Crissida (2013) yang menunjukkan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan adalah :

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima?

Kompensasi adalah pemberian penghargaan kepada pegawai atas kerja pada organisasi yang tercermin dari kontribusi jasa atau kinerjanya jika dikelola dengan baik, Kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang diperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan organisasi (Rivai, 2004). Akibat dari ketidakpuasan pegawai terhadap Kompensasi tersebut, akan memicu munculnya keluhan pegawai mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran pegawai, yang pada gilirannya akan menurunkan prestasi kerja pegawai.

Kompensasi penting bagi organisasi, karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan supaya organisasi itu dapat mempertahankan sumber daya manusia, yaitu dengan memberikan gaji, upah, insentif, tunjangan dan kompensasi tidak langsung. Pemberian kompensasi diharapkan dapat menarik pegawai yang cakap masuk kedalam organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H_2 : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima?

Motivasi adalah unsur yang dapat menggerakkan seorang pegawai untuk merubah tingkah lakunya agar lebih baik dan sesuai dengan tuntutan organisasi. Dengan motivasi diharapkan karyawan tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan (Saydam, 2005). Tujuan organisasi akan sulit dicapai, bila pegawai tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Untuk itu, organisasi harus berusaha bagaimana agar pegawai tetap bergairah dalam bekerja dan selalu mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan adalah :

H_3 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

4. Motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima?

Rivai (2004) menyatakan bahwa kedisiplinan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan prosedur kerja yang ada. Jika disiplin sudah melekat dalam diri pegawai, maka akan memotivasi atau mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Kepatuhan terhadap seluruh peraturan dan tata tertib di organisasi, dapat membangkitkan atau menstimulasi pegawai untuk bekerja lebih baik, karena jika ada pelanggaran atau bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku maka

pegawai akan mendapatkan sanksi. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, semakin disiplin pegawai maka akan semakin tinggi motivasinya untuk bekerja lebih baik. Meningkatnya motivasi pegawai dalam bekerja juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan adalah :

H₄ : Motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

5. Motivasi memediasi pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima?

Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standard perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup organisasi ini. Setiap organisasi tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja pegawai, karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pemenuhan untuk mendukung motivasi para pegawai. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan. Hasil penelitian Dito (2010) menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan motivasi secara signifikan dan motivasi mampu

meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan adalah :

H₅ : Motivasi memediasi pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Sesuai dengan sampel yang dipilih berada di berbagai tempat tertentu dan pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisioner. Maka jenis penelitian yang digunakan adalah survey. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006), salah satu penelitian survey dapat digunakan untuk menjelaskan (*explanatory* atau *confirmatory*) yakni untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Atau dengan kata lain penelitian penjelasan (*explanatory research*) digunakan untuk menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel-variabel yang dimaksud adalah disiplin, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

B. Populasi dan penentuan sampel

Simamora (2004:195) menjelaskan bahwa populasi ialah sekumpulan satuan analisis yang didalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bima sebanyak 39 (tiga puluh sembilan) orang. Sedangkan jumlah responden adalah sebanyak 34 (tiga puluh empat) orang yang merupakan pejabat manajemen tingkat bawah yaitu pejabat eselon IV serta seluruh staf.

C. Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala likert. Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 (lima) (Sekaran, 2006:31). Pada penelitian ini setiap variabel disediakan 5 (lima) macam alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju diberi skor = 5; setuju diberi skor = 4; kurang setuju diberi skor = 3; tidak setuju diberi skor = 2; sangat tidak setuju diberi skor = 1.

Dengan demikian untuk menentukan nilai kategori dalam penelitian ini dilakukan penilaian dengan menggunakan interval kelas dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2012:135):

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Nilai skor tertinggi dalam penelitian ini adalah 5 dan nilai terendah adalah 1, yang berasal dari skala penilaian kuesioner dan jumlah interval adalah 5, dengan demikian dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Kemudian dari interval diatas akan diperoleh nilai batasan untuk masing-masing kelas. Kemudian rata-rata masing-masing variabel dimasukan kedalam kelas-kelas tersebut untuk mengetahui hasil penelitian. Dimana cara menghitung interval atau rentang yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Interval I} & : 1 + 0,8 & = 1 - 1,80 \\ \text{Interval II} & : 1,81 + 0,8 & = 1,81 - 2,60 \\ \text{Interval III} & : 2,61 + 0,8 & = 2,61 - 3,40 \\ \text{Interval IV} & : 3,41 + 0,8 & = 3,41 - 4,20 \end{aligned}$$

$$\text{Interval V} : 4,21 + 0,8 = 4,21 - 5,00$$

Interval diatas dapat dijadikan pedoman untuk menentukan batas setiap kelas dan akhirnya tiap-tiap kelas dapat digunakan untuk memasukan rata-rata masing-masing variabel untuk mengetahui hasil penelitian. Adapun kategori skor untuk tiap variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Rentang Kategori Nilai

Kategori Variabel	Kategori Nilai				
	1 – 1,80	1,81 – 2,60	2,61- 3,40	3,41 – 4,20	4,21 – 5,00
Disiplin Kerja (X1)	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Kompensasi (X2)	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Motivasi (Y1)	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y2)	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) (Indriantoro dan Supomo, 2002:146-147). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode angket yaitu teknik pengumpulan data dengan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk diisi oleh responden (Bungin, 2005:133). Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah kuesioner.

Pengumpulan data diantar sendiri oleh peneliti dengan mendatangi responden secara langsung. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bima. Sebelum menyebarkan kuesioner, terlebih dahulu bersurat ke Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bima untuk meminta izin melakukan penelitian. Setelah memperoleh izin, dilanjutkan dengan

bertemu responden guna menjelaskan perihal penelitian dan tata cara pengisian kuesioner.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan mempelajari dokumen, literatur atau buku sesuai dengan masalah yang akan diteliti atau beberapa penelitian terdahulu yang mendukung pelaksanaan kegiatan yang akan diteliti

E. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasar variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014:147).

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data dalam deskriptif ini adalah analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016:147).

2. Uji Kualitas Data

Kesimpulan hasil penelitian tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002:180), ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu reliabilitas dan validitas, dimana suatu penelitian akan menghasilkan

kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Konsep reliabilitas dan validitas dipahami melalui ide dasar konsep tersebut, yaitu konsistensi dan akurasi. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas dan reliabilitas instrumen diukur dengan menggunakan analisis statistik melalui *Partial Least Square (PLS)*

3. *Partial Least Square (PLS)*

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode PLS-SEM dengan bantuan program Smart PLS versi 3.0. PLS – SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut (Ghozali dan Latan 2015:19). Pemilihan PLS-SEM sebagai metode analisis data karena pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen, dan parameter ketepatan model prediksi dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R square*) (Ghozali dan Latan, 2015:19). Selain itu, PLS juga merupakan metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (<100 sampel atau =30).

Menurut Lathan dan Ghozali (2012:47), tahapan analisis menggunakan PLS-SEM setidaknya melalui lima proses tahapan, yaitu konseptualisasi model,

menentukan metode analisis *algorithm*, menentukan metode *resampling*, menggambar diagram jalur, dan evaluasi model.

a. Konseptualisasi Model

Konseptualisasi model merupakan tahap awal dalam analisis PLS-SEM. Konseptualisasi model terdiri dari pengembangan dan pengukuran konstruk (Ghozali dan Latan, 2015:48). Pemodelan dalam PLS-SEM terdiri dari dua sub model, yaitu . model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau *inner model*. *Outer model* atau *measurement model* menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observeb variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur (Ghozali dan Latan, 2015:7). Model pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *outer model reflective*.

b. Menentukan Metode Analisis Algoritma

Penentuan metode algoritma berguna untuk estimasi model. Metode algoritma yang disediakan oleh PLS-SEM dengan program Smart PLS 3.0 yaitu *factorial*, *centroid*, dan *path* atau *structural weighting* (Ghozali dan Latan, 2015:51). Penelitian ini menggunakan skema *path* atau *structural weighting*.

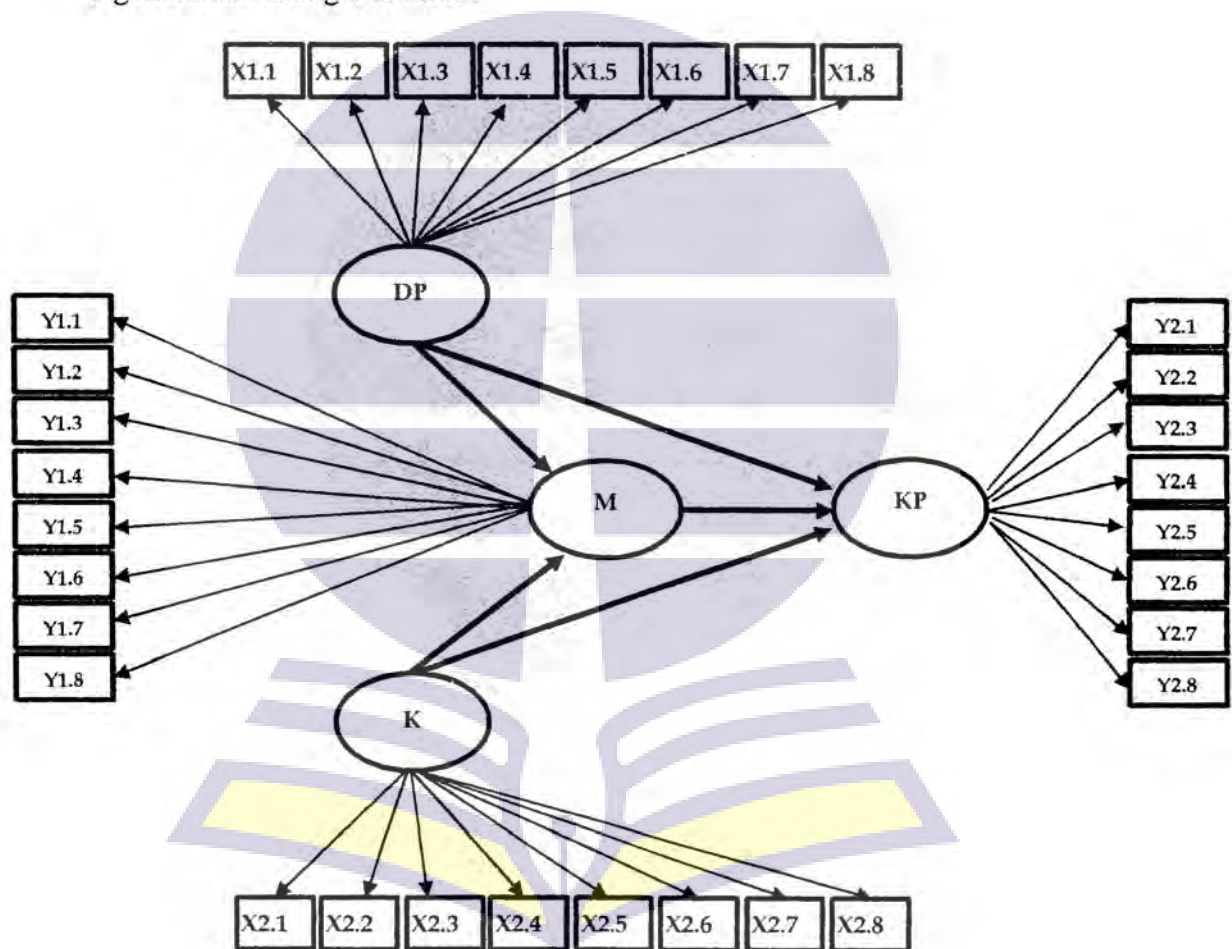
c. Menentukan Metode *Resampling*

Ghozali dan Latan (2015:52) menyatakan bahwa umumnya terdapat dua metode yang digunakan oleh peneliti di bidang SEM untuk melakukan proses penyampelan kembali (*resampling*), yaitu *bootstrapping* dan *jackknifing*. Metode *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Metode *jackknifing* hanya menggunakan subsampel dari sampel asli yang dikelompokkan dalam grup untuk melakukan resampling kembali. Penelitian

ini menggunakan metode *bootstrapping* yang lebih sering digunakan untuk model persamaan struktural.

d. Menggambar Diagram Jalur

Langkah selanjutnya menggambar diagram jalur (*path diagram*) dari model yang akan diestimasi. Diagram jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Model Pengukuran dan Struktural dengan PLS

Berdasarkan diagram jalur pada Gambar 3.1, maka persamaan untuk model penelitian ini adalah :

1) Persamaan Model pengukuran (*outer model*)

Ghozali (2014:37) menyatakan *outer model* sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya.

a) Untuk variabel laten Disiplin Pegawai (DP)

$$\begin{array}{ll} X1.1 = \lambda_{x1}DP + \delta_1 & X1.5 = \lambda_{x5}DP + \delta_5 \\ X1.2 = \lambda_{x2}DP + \delta_2 & X1.6 = \lambda_{x6}DP + \delta_6 \\ X1.3 = \lambda_{x3}DP + \delta_3 & X1.7 = \lambda_{x7}DP + \delta_7 \\ X1.4 = \lambda_{x4}DP + \delta_4 & X1.8 = \lambda_{x8}DP + \delta_8 \end{array}$$

b) Untuk variabel laten Kompensasi (K)

$$\begin{array}{ll} X2.1 = \lambda_{x9}K + \delta_9 & X2.5 = \lambda_{x13}K + \delta_{13} \\ X2.2 = \lambda_{x10}K + \delta_{10} & X2.6 = \lambda_{x14}K + \delta_{14} \\ X2.3 = \lambda_{x11}K + \delta_{11} & X2.7 = \lambda_{x15}K + \delta_{15} \\ X2.4 = \lambda_{x12}K + \delta_{12} & X2.8 = \lambda_{x16}K + \delta_{16} \end{array}$$

c) Untuk variabel laten Motivasi (M)

$$\begin{array}{ll} Y1.1 = \lambda_{y1}M + \epsilon_1 & Y1.5 = \lambda_{y5}M + \epsilon_5 \\ Y1.2 = \lambda_{y2}M + \epsilon_2 & Y1.6 = \lambda_{y6}M + \epsilon_6 \\ Y1.3 = \lambda_{y3}M + \epsilon_3 & Y1.7 = \lambda_{y7}M + \epsilon_7 \\ Y1.4 = \lambda_{y4}M + \epsilon_4 & Y1.8 = \lambda_{y8}M + \epsilon_8 \end{array}$$

d) Untuk variabel laten Kinerja Pegawai (KP)

$$\begin{array}{ll} Y2.1 = \lambda_{y9}KP + \epsilon_9 & Y2.5 = \lambda_{y13}KP + \epsilon_{13} \\ Y2.2 = \lambda_{y10}KP + \epsilon_{10} & Y2.6 = \lambda_{y14}KP + \epsilon_{14} \\ Y2.3 = \lambda_{y11}KP + \epsilon_{11} & Y2.7 = \lambda_{y15}KP + \epsilon_{15} \\ Y2.4 = \lambda_{y12}KP + \epsilon_{12} & Y2.8 = \lambda_{y16}KP + \epsilon_{16} \end{array}$$

2) Persamaan Model Struktural (*inner model*)

$$M = \gamma_1DP + \gamma_2K + \zeta_1$$

$$KP = \beta M + \gamma_3DP + \gamma_4K + \zeta_2$$

Keterangan :

DP = Disiplin Pegawai
 K = Kompensasi
 M = Motivasi
 KP = Kinerja Pegawai

γ (gama)	= koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel laten endogen
β (beta)	= koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel laten endogen
ζ (zeta)	= galat model structural
λ (lambda)	= koefisien model pengukuran
δ (delta)	= galat model pengukuran pada variabel laten eksogen
ε (epsilon)	= galat model pengukuran pada variabel laten endogen

e. Evaluasi model

Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer* model dan *inner* model. Model pengukuran atau *outer* model digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model, sedangkan model struktural atau *inner* model digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (Latan dan Ghazali, 2012:77).

Langkah-langkah evaluasi model dalam penelitian diantaranya :

1) Evaluasi *outer* model

Hubungan indikator dan variabel laten dalam penelitian ini merupakan suatu personalitas atau sikap sehingga menggunakan model reflektif. Uji *outer* model dengan indikator reflektif adalah sebagai berikut :

- a) Uji validitas *convergent* dapat dilihat dari nilai *loading factor* $> 0,7$, namun nilai $0,5 - 0,6$ untuk penelitian tahap awal dianggap cukup, nilai *average variance extracted* ($> 0,5$), dan nilai *communality* ($> 0,5$) (Latan dan Ghazali, 2012:81).
- b) Uji validitas diskriminan dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* yang harus $> 0,7$ dalam satu variabel (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:196).
- c) Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* seharusnya $> 0,7$ untuk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi

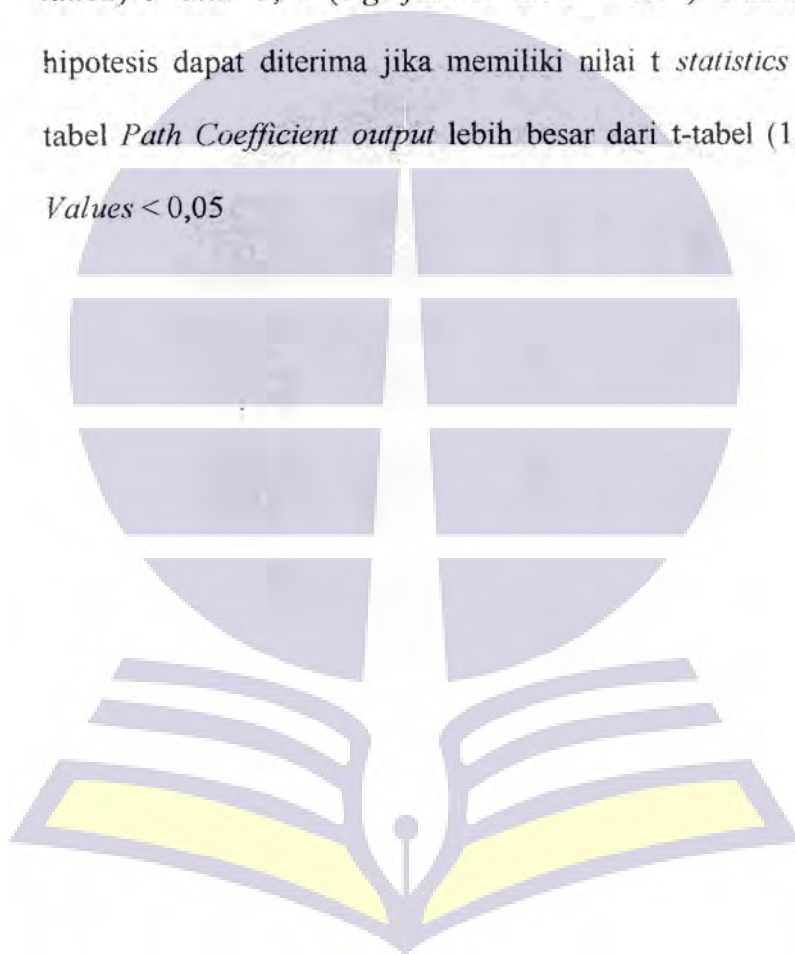
(Latan dan Ghozali, 2012:81), namun nilai 0,6 juga masih dapat diterima (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:196).

2) Pengujian *inner model*

Pengujian *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel laten (pengujian hipotesis). Pengujian untuk model struktural dalam penelitian ini adalah :

- a) *R square*. Dalam menilai model struktural dengan PLS, kita mulai dengan melihat nilai *R-squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh substantive. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Lathan dan Ghozali, 2012:82). Semakin tinggi nilai *R-square* berarti semakin baik model prediksi dari model yang diajukan (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:197).
- b) Q^2 *Predictive Relevance* (*Q Square*), uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blindfolding*. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang mempunyai *predictive relevance*. Dalam kaitannya dengan f^2 , perubahan Q^2 memberikan dampak relative terhadap model struktural. Jika nilai q^2 *predictive relevance* 0.02, 0.15, dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderate, kuat (Latan dan Ghozali : 2012:84). Prediksi ini hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

c) Nilai koefisien *path*. Nilai koefisien *path* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis yang ditunjukkan dengan nilai t statistik $> t$ tabel (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:197). Dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping* seperti *resampling* yang dipilih pada tahapan 3. Nilai signifikansi yang digunakan untuk hipotesis tidak berarah (*two-tailed*) t value 1,96 (*Significance level* = 5%). Dalam penelitian ini, hipotesis dapat diterima jika memiliki nilai t statistics (t hitung) pada tabel *Path Coefficient output* lebih besar dari t -tabel (1,96) dan nilai P Values $< 0,05$



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bima terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima. Pada awalnya dinas ini bernama Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu yang dipimpin oleh kepala kantor dengan eselon 3.a, Namun sejak diberlakukannya peraturan daerah diatas, mengalami peningkatan status menjadi dinas yang dipimpin oleh pejabat dengan eselon 2.b. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah. Dinas ini memiliki tugas membantu walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan. Saat ini Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bima melayani 105 perizinan dan non perizinan sebagai amanat dari Peraturan Walikota Bima Nomor 35 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Bima Nomor 35 Tahun 2017 Tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Perizinan Dan Non Perizinan.

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik agar dapat meningkatkan nilai investasi di Kota Bima. Untuk itu perlu dilakukan inovasi-inovasi dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan. Inovasi-inovasi tersebut dapat berupa pemberian kemudahan-kemudahan atau insentif kepada

masyarakat yang ingin berusaha sehingga dapat meningkatkan iklim investasi di Kota Bima. Selain itu upaya peningkatan aparatur selalu diupayakan dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Jumlah pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima saat ini adalah sebanyak 39 orang yang terdiri dari 17 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 22 orang pegawai berjenis kelamin perempuan. Sedangkan jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang.

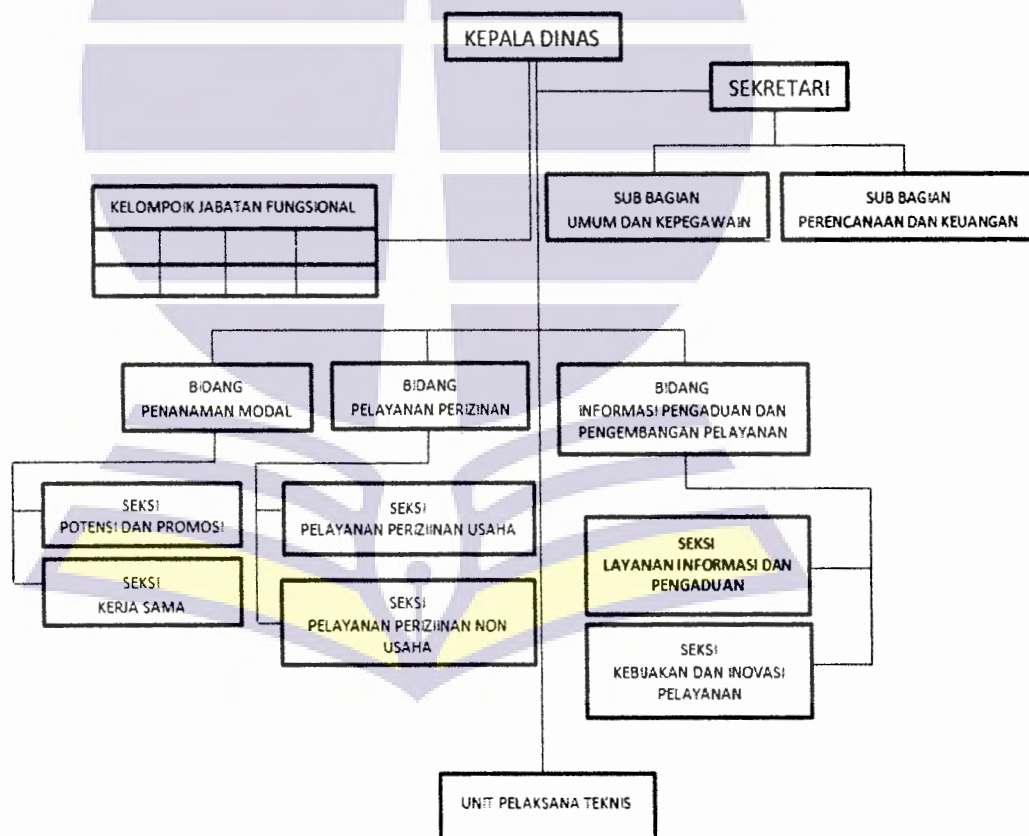
2. Susunan Organisasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima.

Susunan organisasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima terbentuk berdasarkan Peraturan Walikota Bima Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota.

Adapun susunan organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, terdiri dari :
 1. Sub. Bag. Umum dan Kepegawain
 2. Sub. Bag. Perencanaan dan Keuangan
- c. Bidang Penanaman Modal, terdiri dari :
 1. Seksi Potensi dan Promosi
 2. Seksi Kerjasama

- d. Bidang Pelayanan Perizinan, terdiri dari :
 - 1. Seksi Pelayanan Perizinan Usaha
 - 2. Seksi Pelayanan Perizinan Non Usaha
- e. Bidang Informasi, Pengaduan dan Pengembangan Pelayanan, terdiri dari :
 - 1. Seksi Layanan Informasi dan Pengaduan
 - 2. Seksi Kebijakan dan Inovasi Pelayanan
- f. Unit Pelaksana Teknis
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.



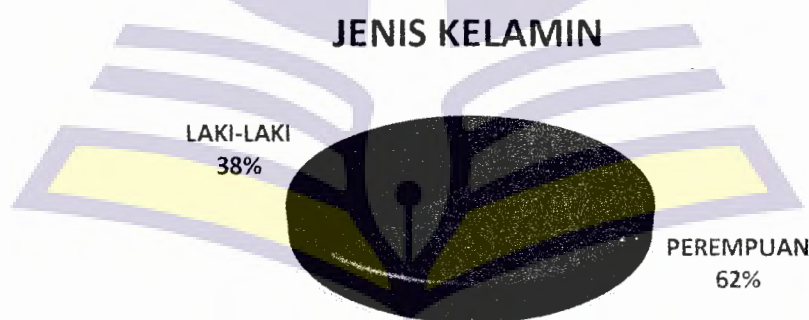
Gambar 4.1
Susunan Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

B. Karakteristik Responden

Responden yang diteliti merupakan pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima yang menjabat sebagai pejabat struktural eselon IV dan staf yang berjumlah 34 orang. Berdasarkan kuesioner yang disebar, dapat dideskripsikan mengenai responden yang ditinjau dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan lamanya bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 34 orang responden dapat diketahui komposisi pegawai sesuai dengan jenis kelaminnya. Gambar 4.2. menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin perempuan merupakan mayoritas dengan jumlah 21 orang atau dengan prosentase sebesar 62 % sedangkan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang atau 38 % dari pegawai yang ada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima.



Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari 34 responden yang dilakukan penelitian, sebagian besar responden merupakan sarjana (S1) dengan prosentase sebesar 65 %. Berdasarkan Gambar

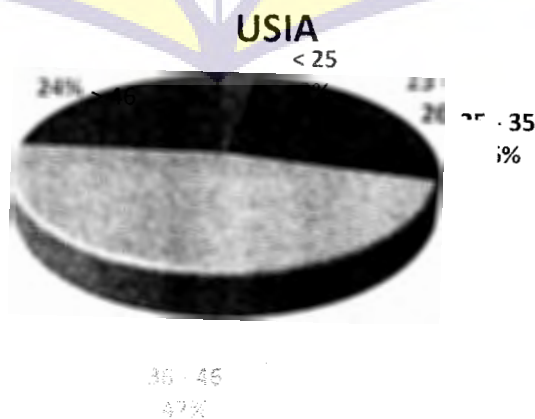
4.3. menunjukkan bahwa dari segi pendidikan, pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima cukup berkualitas



Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

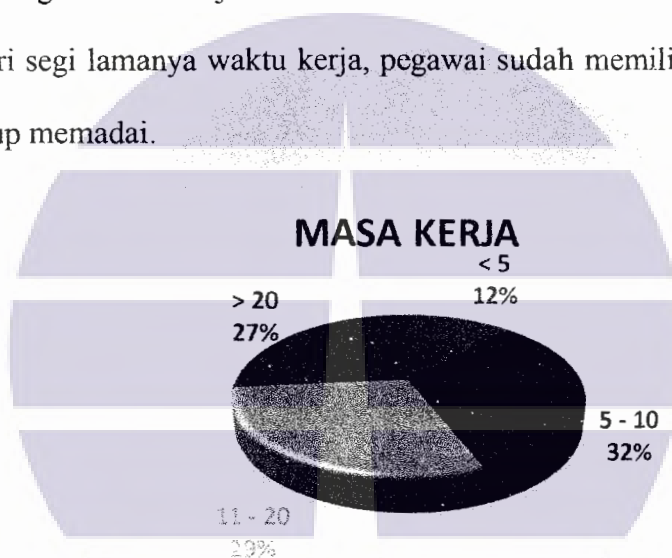
Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima didominasi oleh pegawai dengan rentang waktu usia antara 36 – 46 tahun dengan prosentase sebesar 47 %, disusul kemudian oleh pegawai dengan rentang usia 25 – 35 tahun dengan prosentase sebesar 26 %. Gambar 4.4. menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah berusia muda dan produktif.



Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

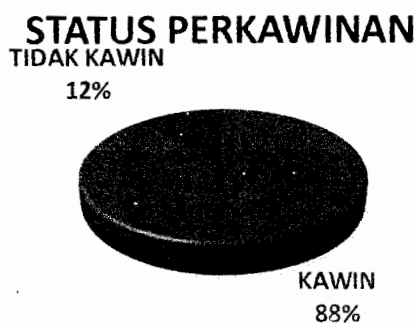
Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima memiliki masa kerja yang cukup bervariasi. Gambar 4.5. menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki masa kerja 5 – 10 tahun sebesar 32 %, kemudian disusul oleh pegawai dengan masa kerja 11 – 20 tahun sebesar 29 %. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi lamanya waktu kerja, pegawai sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai.



Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima, dilihat dari status perkawinannya bahwa pegawai mayoritas sudah kawin. Gambar 4.6. menunjukkan bahwa 88 % pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima sudah kawin.



Gambar 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan cara one shot. *One shot* atau pengukuran sekali saja yaitu mengukur hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan/ Pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 17.0. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 (Nunally, 1994 dalam Ghozali, 2013:48). Adapun hasil pengujian reliabilitas instrumen untuk masing-masing konstruk sebagaimana disajikan pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha Statistik	Syarat	Kesimpulan
Disiplin Pegawai	0,833	0,7	Reliabel
Kompensasi	0,874	0,7	Reliabel
Motivasi	0,819	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,908	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 5

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument yang dilakukan pada 34 responden, diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha statistik masing-masing konstruk lebih besar dari 0,7. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item

instrumen untuk masing-masing konstruk yaitu disiplin pegawai, kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

2. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan dengan mengkorelasikan nilai item instrument atau indikator dengan total nilai konstruk. Jika harga korelasi antara tiap instrumen dengan total nilai konstruk (r -hitung) positif dan lebih besar dari r -tabel maka instrumen tersebut merupakan konstruk yang kuat atau instrumen valid (Sugiyono, 2014:125-127). Pada penelitian ini uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0. Teknik yang dilakukan yaitu dengan cara menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) antara masing-masing nilai indikator dengan total nilai konstruk (Ghozali, 2016:54). Hasil pengujian validitas secara lengkap sebagaimana disajikan pada Lampiran 5 dan secara ringkas disajikan pada Tabel 4.2.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen sebagaimana disajikan pada Tabel 4.2, diketahui bahwa semua nilai korelasi antara tiap nilai instrumen dengan total nilai konstruk (r -hitung) positif dan lebih besar dari 0,5. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen untuk tiap konstruk / variabel yaitu disiplin pegawai, kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 4.2. Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Correlations	Kriteria	Keterangan
Disiplin Pegawai	X1.1	0,726	0,5	Valid
	X1.2	0,703	0,5	Valid
	X1.3	0,663	0,5	Valid
	X1.4	0,669	0,5	Valid
	X1.5	0,594	0,5	Valid
	X1.6	0,741	0,5	Valid
	X1.7	0,776	0,5	Valid
	X1.8	0,594	0,5	Valid
Kompensasi	X2.1	0,595	0,5	Valid
	X2.2	0,827	0,5	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Correlations	Kriteria	Keterangan
	X2.3	0,841	0,5	Valid
	X2.4	0,752	0,5	Valid
	X2.5	0,769	0,5	Valid
	X2.6	0,730	0,5	Valid
	X2.7	0,787	0,5	Valid
	X2.8	0,562	0,5	Valid
Motivasi	Y1.1	0,660	0,5	Valid
	Y1.2	0,748	0,5	Valid
	Y1.3	0,750	0,5	Valid
	Y1.4	0,560	0,5	Valid
	Y1.5	0,575	0,5	Valid
	Y1.6	0,683	0,5	Valid
	Y1.7	0,652	0,5	Valid
	Y1.8	0,711	0,5	Valid
Kinerja Pegawai	Y2.1	0,690	0,5	Valid
	Y2.2	0,859	0,5	Valid
	Y2.3	0,857	0,5	Valid
	Y2.4	0,728	0,5	Valid
	Y2.5	0,815	0,5	Valid
	Y2.6	0,789	0,5	Valid
	Y2.7	0,778	0,5	Valid
	Y2.8	0,731	0,5	Valid

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 5

D. Analisis Statistik Deskriptif

1. Variabel Disiplin Pegawai

Tabel 4.3. Nilai Jawaban Responden untun Variabel Disiplin Pegawai

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban					Total	Nilai Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	0	0	2	16	16	34	4,41
2	0	1	4	21	8	34	4,06
3	0	0	3	15	16	34	4,38
4	0	0	5	15	14	34	4,26
5	0	0	1	17	16	34	4,44
6	0	0	1	17	16	34	4,44
7	0	0	1	20	13	34	4,35
8	0	0	0	15	19	34	4,56
Total Nilai Rata-rata							4,36

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 7

2. Variabel Kompensasi

Tabel 4.4. Nilai Jawaban Responden untun Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban					Total	Nilai Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	0	0	5	23	6	34	4,03
2	0	0	1	21	12	34	4,32
3	0	0	2	22	10	34	4,24
4	0	0	5	22	7	34	4,06
5	0	0	3	20	11	34	4,24
6	0	0	5	19	10	34	4,15
7	0	0	3	19	12	34	4,26
8	0	0	3	19	12	34	4,26
Total Nilai Rata-rata							4,19

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 7

3. Variabel motivasi

Tabel 4.5. Nilai Jawaban Responden untun Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban					Total	Nilai Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	0	1	6	19	8	34	4,00
2	0	0	6	21	7	34	4,03
3	0	0	2	19	13	34	4,32
4	0	0	8	22	4	34	3,88
5	0	0	3	22	9	34	4,18
6	0	0	0	12	22	34	4,65
7	0	1	0	14	19	34	4,50
8	0	1	0	16	17	34	4,44
Total Nilai Rata-rata							4,25

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 7

4. Variabel kinerja Pegawai

Tabel 4.6. Nilai Jawaban Responden untun Variabel kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban					Total	Nilai Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	0	0	0	20	14	34	4,41
2	0	0	0	18	16	34	4,47
3	0	0	0	19	15	34	4,44
4	0	0	0	19	15	34	4,44
5	0	0	2	20	12	34	4,29
6	0	0	5	22	7	34	4,06
7	0	0	0	24	10	34	4,29
8	0	0	1	24	9	34	4,24
Total Nilai Rata-rata							4,33

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 7

E. Analisis Statistik Inferensial

Metode analisis statistik inferensial yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *Partial Least Square – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dengan bantuan Program Smart PLS versi 3.0. Ghazali dan Hengky (2015:19) menjelaskan bahwa metode analisis PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut.

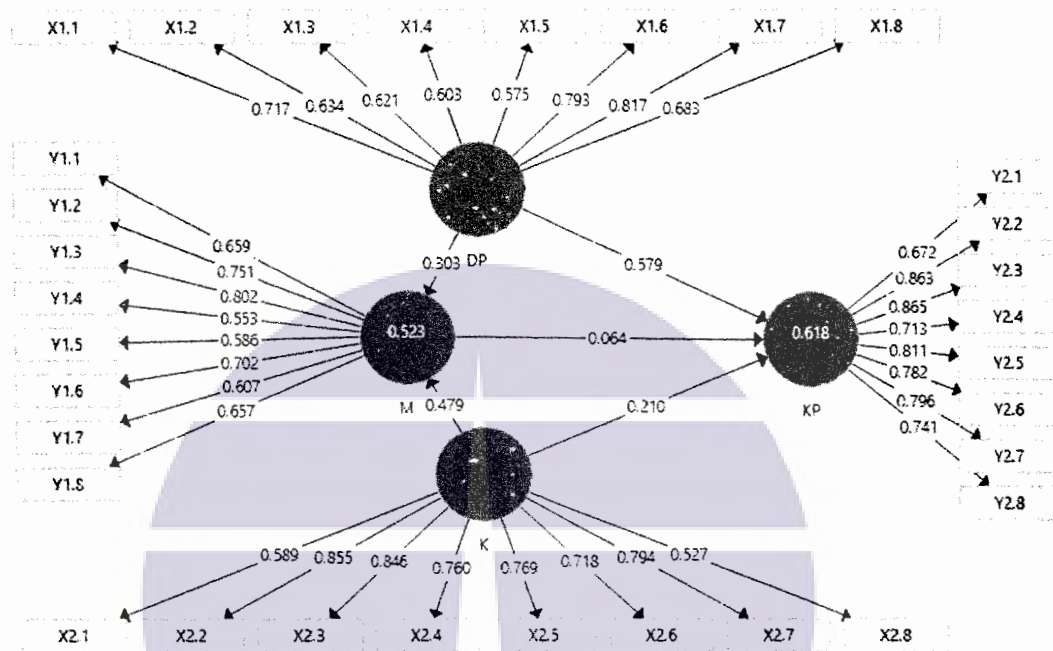
1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan untuk uji reliabilitas yaitu *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis PLS Algoritm.

1.1. Uji Validitas Convergen

Uji validitas dalam penelitian ini yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS (Ghozali, 2014:39). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 ($>0,70$) dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2014:39), nilai *Loading factor* 0,50 sampai 0,60 pada masing-masing indikator terhadap variabel konstraknya dianggap cukup sedangkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0,5. Adapun hasil uji validitas

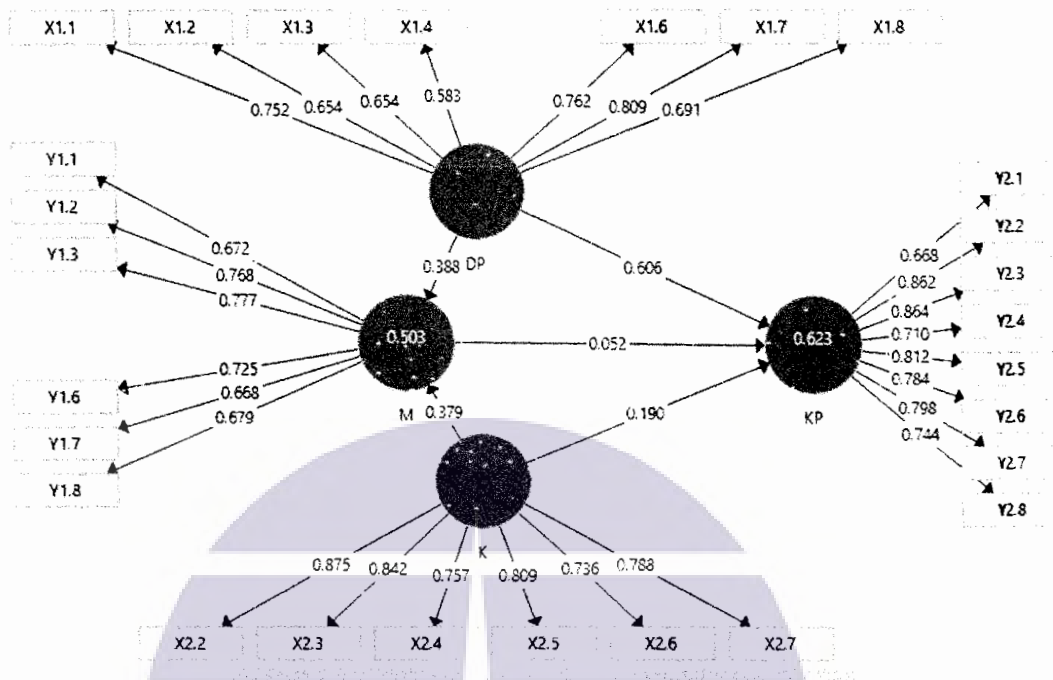
convergent dari analisis PLS algorithm pada penelitian ini sebagaimana disajikan melalui Gambar 4.5 berikut :



Gambar 4.7. Hasil PLS Algorithm Tahap I

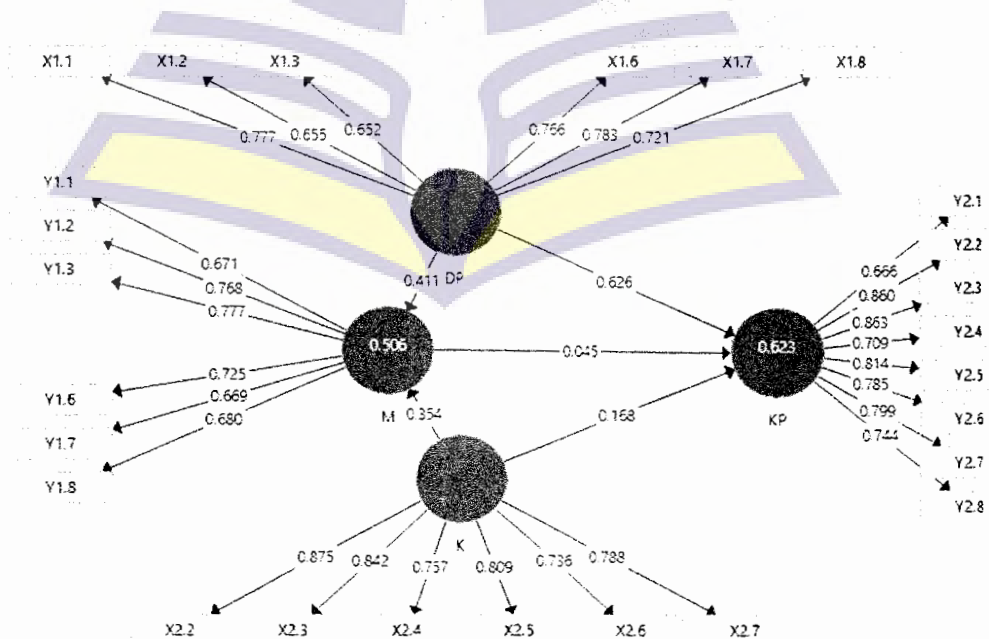
Hasil algorithm tahap I menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk 1 indikator variabel disiplin pegawai yaitu X1.5 dan 2 dari 8 indikator variabel kompensasi yaitu X2.1 dan X2.8, serta 2 dari 8 indikator variabel motivasi yaitu Y1.4 dan Y1.5 memiliki nilai $< 0,6$ sehingga dinyatakan tidak memenuhi *convergen validity*.

Indikator-indikator tersebut kemudian didrop atau dikeluarkan dari model penelitian. Selanjutnya indikator-indikator variabel yang tersisa dari hasil algorithm tahap I dilakukan resampling melalui algorithm tahap II untuk memperoleh nilai yang memenuhi syarat *convergent validity*. Berikut hasil algorithm tahap II untuk indikator-indikator variabel yang tersisa.



Gambar 4.8. Hasil PLS Algorithm Tahap II

Hasil algorithm tahap II menunjukkan masih ada indikator yang belum memenuhi syarat *convergent validity* yaitu indikator X1.4 dari variabel Disiplin Pegawai. Indikator ini kemudian didrop dari model dan dilakukan re-sampling kembali sehingga diperoleh hasil algorithm tahap III sebagai berikut.



Gambar 4.9. Hasil PLS Algorithm Tahap III

Hasil algorithm tahap III menunjukkan bahwa semua indikator variabel yang tersisa memiliki nilai *loading factor* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan telah memenuhi *convergent validity*.

1.2. Uji Validitas Discriminant

Validitas discriminant menurut Ghazali dan Hengky (2015:74) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji validitas discriminant dengan indikator refleksif pada penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *cross loading* antara konstruk dengan indikatornya. Jika korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dari korelasi indikator dengan konstruk lainnya maka konstruk memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik daripada indikator pada blok lainnya, sehingga memenuhi persyaratan discriminant validity (Ghozali dan Hengky, 2015:39). Hasil uji validitas discriminant sebagaimana disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Nilai Cross Loading

	DP	K	M	KP
X1.1	0.777	0.521	0.479	0.576
X1.2	0.655	0.402	0.242	0.488
X1.3	0.652	0.266	0.335	0.535
X1.6	0.766	0.688	0.475	0.715
X1.7	0.783	0.630	0.601	0.602
X1.8	0.721	0.575	0.687	0.462
X2.2	0.658	0.875	0.613	0.630
X2.3	0.603	0.842	0.346	0.521
X2.4	0.566	0.757	0.542	0.528
X2.5	0.481	0.809	0.511	0.360
X2.6	0.561	0.736	0.510	0.532
X2.7	0.606	0.788	0.570	0.522
Y1.1	0.326	0.486	0.671	0.395
Y1.2	0.377	0.463	0.768	0.400
Y1.3	0.629	0.653	0.777	0.639
Y1.6	0.571	0.528	0.725	0.332
Y1.7	0.469	0.231	0.669	0.246

	DP	K	M	KP
Y1.8	0.422	0.274	0.680	0.299
Y2.1	0.432	0.378	0.464	0.666
Y2.2	0.672	0.587	0.492	0.860
Y2.3	0.687	0.534	0.494	0.863
Y2.4	0.491	0.302	0.554	0.709
Y2.5	0.589	0.551	0.512	0.814
Y2.6	0.619	0.479	0.299	0.785
Y2.7	0.695	0.633	0.354	0.799
Y2.8	0.622	0.544	0.477	0.744

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 11

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa korelasi konstruk dengan masing-masing indikatornya memiliki nilai cross loading yang lebih besar dari pada korelasi dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa suatu konstruk mampu memprediksi indikator pada blok masing-masing lebih baik dibandingkan dengan indikator pada blok lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut telah memenuhi kriteria validitas *discriminant* atau indikator dinyatakan valid.

1.3. Uji *Composite Reliability*

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif (Ghozali dan Hengky, 2015:75). Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Composite Reliability*. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk menurut Ghozali dan Hengky (2015:75) yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*. Hasil analisis PLS algorithm untuk melihat nilai *composite reliability* pada penelitian ini sebagaimana disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Nilai Composite Reliability

Variabel	Rule Of Thumb		Keterangan
	Nilai	Syarat	
DP	0,870	> 0,7	Reliabel
K	0,915	> 0,7	Reliabel
M	0,863	> 0,7	Reliabel
KP	0,926	> 0,7	Reliabel

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 12

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa konstruk disiplin pegawai, kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian telah memenuhi kriteria *composite reliability* atau indikator dinyatakan reliabel.

1.4. Persamaan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil uji validitas dan reliabilitas model sebagaimana telah disajikan sebelumnya memberikan kesimpulan bahwa model pengukuran telah memenuhi kriteria validitas convergent, validitas discriminant dan *composite reliability* sehingga model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya berdasarkan hasil bootstrapping dengan melihat nilai outer loading dapat dibuat persamaan model pengukuran (*outer model*) sebagaimana berikut:

a. Untuk variable konstruk Disiplin Pegawai (X1)

$$X1.1 = 0,777DP$$

$$X1.6 = 0,766DP$$

$$X1.2 = 0,655DP$$

$$X1.7 = 0,783DP$$

$$X1.3 = 0,652DP$$

$$X1.8 = 0,721DP$$

b. Untuk variable konstruk Kompensasi (X2)

$$X2.2 = 0,875K$$

$$X2.5 = 0,809K$$

$$X2.3 = 0,842K$$

$$X2.6 = 0,736K$$

$$X2.4 = 0,757K$$

$$X2.7 = 0,788K$$

c. Untuk variable konstruk Motivasi (Y1)

$$Y1.1 = 0,671M$$

$$Y1.6 = 0,725M$$

$$Y1.2 = 0,768M$$

$$Y1.7 = 0,669M$$

$$Y1.3 = 0,777M$$

$$Y1.8 = 0,680M$$

d. Untuk variable konstruk Kinerja Pegawai (Y2)

$$Y2.1 = 0,666KP$$

$$Y2.5 = 0,814KP$$

$$Y2.2 = 0,860KP$$

$$Y2.6 = 0,785KP$$

$$Y2.3 = 0,863KP$$

$$Y2.7 = 0,799KP$$

$$Y2.4 = 0,709KP$$

$$Y2.8 = 0,744KP$$

Keterangan :

DP	= Variabel Disiplin Pegawai
X1	= Indikator variabel disiplin pegawai
K	= Variabel kompensasi
X2	= Indikator variabel kompensasi
M	= Variabel motivasi
Y1	= Indikator variabel motivasi
KP	= Variabel kinerja pegawai
Y2	= Indikator variabel kinerja pegawai

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural yang digunakan untuk menguji hubungan konstruk (pengujian hipotesis). Evaluasi model struktural dilakukan dengan cara melihat nilai antara lain:

2.1. R square (R^2)

Nilai R square digunakan untuk menjelaskan pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap konstruk endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R square 0.67, 0.33 dan 0.19 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali dan Hengky, 2015:81). Nilai R square dari hasil

analisis yang menggunakan metode resampling bootstrap pada level sigifikansi 5 persen sebagaimana disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Nilai R square

	R square	Kategori
M	0,506	Moderat
KP	0,623	Moderat

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 13

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai R square Motivasi sebesar 0,506 dan R square Kinerja Pegawai sebesar 0,623 termasuk dalam kategori moderat. Hasil ini menunjukkan bahwa 50,6 persen variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel disiplin pegawai dan kompensasi sedangkan 49,4 persen dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Selain itu, 62,3 persen variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin pegawai, kompensasi, dan motivasi sedangkan 37,7 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

2.2. Q² Predictive Relevance

Nilai Q² *predictive relevance* untuk merepresentasi synthesis dari cross-validation dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi dari konstruk (Ghozali dan Hengky, 2015:79). Nilai Q² > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q² < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q² *predictive relevance* 0.02, 0.15 dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderate dan kuat. Nilai Q² *predictive relevance* diperoleh dari perhitungan sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,506^2) (1 - 0,623^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,256) (1 - 0,388)$$

$$Q^2 = 1 - (0,744)(0,612)$$

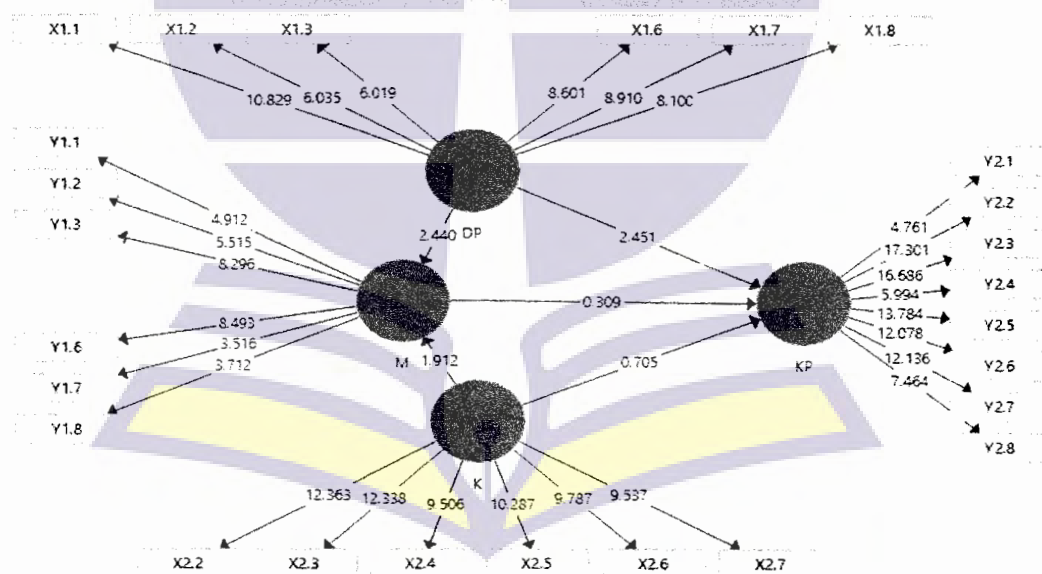
$$Q^2 = 1 - 0,455$$

$$Q^2 = 0,545$$

Nilai $Q^2 > 0$, berarti model yang dikembangkan memiliki *predictive relevance*.

2.3. Pengujian Hipotesis

Setelah analisis model dilakukan, analisis selanjutnya adalah pengujian hipotesis, analisis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t -Tabel dengan nilai t - Statistics yang dihasilkan dari proses bootstrapping dalam PLS. Hipotesis diterima (terdukung) jika nilai t - Statistics lebih tinggi daripada nilai t -Tabel (1,96) dan nilai *P Values* < 0,05 dengan signifikansi level 5% (one tailed). Hasil proses bootstrapping PLS dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut.



Gambar 4.10. Hasil Bootstrapping

Tabel 4.10. Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
DP -> KP	0,626	0,633	0,255	2,451	0,015	Hipotesis diterima
K -> KP	0,168	0,167	0,238	0,705	0,481	Hipotesis ditolak
M -> KP	0,045	0,052	0,147	0,309	0,757	Hipotesis

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
DP -> M -> KP	0,019	0,024	0,075	0,248	0,804	ditolak Hipotesis ditolak
K -> M -> KP	0,016	0,018	0,059	0,274	0,785	Hipotesis ditolak

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 15

Berdasarkan Tabel 4.10 maka hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan Tabel 4.10, hipotesis pertama yang menyatakan disiplin kerja (DP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (KP) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima, menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,626. Hasil uji hipotesis menunjukkan path coefficient antara disiplin kerja (DP) dengan kinerja pegawai (KP) memiliki nilai t -Statistic (2,451) > t -Tabel (1,96), nilai P Values sebesar 0,015 dengan signifikansi 5 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (DP) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (KP) dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima.
- b. Hasil uji hipotesis kedua yang menyatakan kompensasi (K) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (KP) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,168. Hipotesis menunjukkan path coefficient antara kompensasi (K) dengan kinerja pegawai (KP) memiliki nilai t -Statistic (0,705) < t -Tabel (1,96), nilai P Values sebesar 0,481 dengan signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak.

- c. Hasil uji hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi kerja (M) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (KP) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar -0,045. Hipotesis menunjukkan path coefficient antara motivasi kerja (M) dengan kinerja pegawai (KP) memiliki t - Statistic (0,309) < t-Tabel (1,96), nilai P Values sebesar 0,757 dengan signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak.
- d. Hasil uji hipotesis keempat yang menyatakan motivasi kerja (M) memediasi pengaruh disiplin kerja (DP) dengan kinerja pegawai (KP) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,019 nilai t-Statistic (0,248) < t-Tabel (1,96), nilai P Values sebesar 0,804 dengan signifikansi 5 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja (DP) terhadap kinerja pegawai (KP), sehingga hipotesis keempat ditolak.
- e. Hasil uji hipotesis kelima yang menyatakan motivasi kerja (M) memediasi pengaruh kompensasi (K) dengan kinerja pegawai (KP) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,016 memiliki nilai t - Statistic (0,274) < t - Tabel (1,96), nilai P Values sebesar 0,785 dengan signifikansi 5 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi (K) terhadap kinerja pegawai (KP), sehingga hipotesis kelima ditolak.

F. Pembahasan

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh langsung disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,626, artinya pengaruh langsung disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 62,6 %. Hasil uji hipotesis menunjukkan *path coefficient* antara disiplin kerja (DP) dengan kinerja pegawai (KP) memiliki nilai t - Statistic (2,451) > t -Tabel (1,96), P Values (0,015) dengan signifikansi 5 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (DP) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (KP) dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin tinggi disiplin pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai. Karena apabila pegawai taat dan patuh pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Halim, dkk (2016), Mahardika, dkk (2016), Putriningrum, dkk (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Jika dalam suatu organisasi, pegawai bekerja dengan disiplin maka semua pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, efisien dan efektif sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh langsung Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,168 artinya pengaruh langsung kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 16,8 %. Hasil uji hipotesis menunjukkan *path coefficient* antara kompensasi (K) dengan kinerja

pegawai (KP) memiliki nilai t - Statistic (0,705) < t -Tabel (1,96), P Values (0,481) dengan signifikansi 5 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini sama dengan hasil penelitian Koestartyo, dkk (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif namun tidak dapat dikatakan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kenyataan ini bisa terjadi karena pegawai menganggap bahwa kompensasi yang mereka peroleh belum mencukupi kebutuhan mereka. Hal ini juga dimungkinkan karena pegawai menganggap bahwa seberapapun kinerja mereka, mereka tetap akan mendapatkan kompensasi tersebut karena itu memang sudah menjadi hak mereka. Lain halnya apabila dalam penerapannya pemberian kompensasi dilakukan dengan selektif berdasarkan hasil kerja masing-masing individu pegawai yang ada. Kondisi ini didukung oleh jawaban responden yang didominasi jawaban “kurang setuju” pada pertanyaan “Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan”, dan “Gaji yang diterima sudah sesuai beban kerja”. Seharusnya pemberian kompensasi dalam suatu organisasi instansi pemerintah dirancang sedemikian rupa sehingga menciptakan iklim organisasi yang baik pula dimana pemberian kompensasi harus berdasarkan prinsip-prinsip yang berkeadilan. Sehingga siapapun yang memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi akan mendapatkan kompensasi yang maksimal pula. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Zainal (2016), Mahardika (2016), serta Satedjo dan Kempa (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil uji hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi kerja (M) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (KP) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,045. Hipotesis menunjukkan *path coefficient* antara motivasi kerja (M) dengan kinerja pegawai (KP) memiliki nilai $t\text{-Statistic} (0,309) < t\text{-Tabel} (1,96)$, $P\text{ Values} (0,757)$ dengan signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti pemberian motivasi tidak mampu memberikan dorongan atau semangat kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Goda (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan pendapat Robbin dan Judge (2008) yang menyebutkan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Perbedaan hasil ini disebabkan oleh karena pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima yang tidak terlalu peduli dengan motivasi kerja yang mereka dapatkan. Pegawai lebih membutuhkan adanya perhatian dan perlakuan yang adil dari pimpinan serta terciptanya lingkungan kerja yang lebih nyaman.

4. Motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui motivasi yang menyatakan

motivasi kerja (M) memediasi pengaruh disiplin kerja (DP) dengan kinerja pegawai (KP) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,019 dengan nilai t-Statistic ($0,248 < t\text{-Tabel } (1,96)$), P Values (0,804) dengan signifikansi 5 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja (DP) terhadap kinerja pegawai (KP). Hasil pengujian pada Tabel 4.10 menunjukkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi mediasi (Y_1). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja (DP) terhadap kinerja pegawai (KP). Hasil pengujian pada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, sehingga tidak terjadi mediasi. Pada penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima akan tetapi apabila ada variabel motivasi yang bertindak sebagai variabel mediasi maka hasil yang diperoleh menjadi tidak berpengaruh. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,019. Kondisi ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima tidak akan berpengaruh terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima.

5. Motivasi memediasi pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pengujian hipotesis yang menyatakan motivasi kerja (M) memediasi pengaruh kompensasi (K) dengan

kinerja pegawai (KP) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,016 dengan nilai t-Statistic (0,274) < t-Tabel (1,96), P Values (0,785) dengan signifikansi 5 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi (K) terhadap kinerja pegawai (KP), Hasil pengujian pada Tabel 4.10 tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi (X₂) melalui motivasi (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂). Motivasi merupakan suatu alat untuk menggerakkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar dapat bekerja dengan produktif dan maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Termotivasinya pegawai untuk bekerja dengan lebih baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Namun dalam penelitian ini, motivasi diketahui berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan dalam hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Kondisi ini disebabkan karena motivasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima masih belum maksimal yang terbukti dari masih banyaknya responden yang menjawab “kurang setuju” untuk item-item pertanyaan terkait motivasi.

G. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang dapat diperbaiki pada penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan setelah adanya mutasi dan rotasi secara besar-besaran di lingkup Pemerintah Kota Bima, termasuk di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima, sehingga

secara psikologis kondisi pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima belum sepenuhnya stabil.

2. Keterbatasan waktu peneliti untuk melakukan interaksi dan melakukan observasi secara mendalam dengan responden mengingat adanya perbedaan tempat kerja antara peneliti dengan responden serta kesibukan responden dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan pada bab pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima. Karena apabila pegawai taat dan patuh pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan karena pegawai menganggap kompensasi yang diperoleh belum mencukupi kebutuhan dan sebarangpun kinerja pegawai, mereka tetap akan mendapatkan kompensasi tersebut. Hal ini terjadi karena sistem pemberian kompensasi yang mereka terima belum berdasarkan kinerja yang mereka hasilkan.
3. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan masih kurangnya kepedulian pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima terhadap motivasi kerja yang diperoleh. Mereka lebih membutuhkan adanya perhatian dan perlakuan yang adil dari pimpinan serta lingkungan kerja yang nyaman dalam meningkatkan motivasi kerjanya.

4. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai tidak akan berpengaruh terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima. Karena motivasi tidak dapat meningkatkan pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima.
5. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai. Karena motivasi tidak dapat meningkatkan pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai. Kondisi ini disebabkan karena motivasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima masih belum maksimal yang terbukti dari masih banyaknya responden yang menjawab “kurang setuju” untuk item-item pertanyaan terkait motivasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima.
 - a. Pimpinan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima terkait dengan disiplin pegawai hendaknya mulai menerapkan sistem absensi secara elektronik karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Kepala Dinas juga harus memberikan perhatian dan perlakuan yang adil kepada para pegawainya agar mereka memiliki motivasi dalam bekerja dan dapat bekerja dengan optimal.
- c. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* kepada pegawai agar tetap dijalankan secara konsisten.
- d. Penempatan pegawai pada Pemerintah Kota Bima agar mengacu pada kompetensi dan kemampuan dari masing-masing pegawai.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang berpotensi untuk mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima seperti variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Penelitian selanjutnya juga dapat menjadikan variabel motivasi sebagai variabel independen karena sebagai variabel intervening, motivasi tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja pegawai. Penelitian kedepannya juga diharapkan untuk memperluas objek penelitian, tidak hanya satu organisasi perangkat daerah (OPD).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2007 *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Cetakan Ketigabelas, Rineka Cipta, Jakarta.
- Astutik, Mardi, 2016, Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *AKADEMIKA*, vol 14., No 2. Agustus 2016
- Crissida, H. 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Premhalindo, Jakarta.
- Dito, A. H., 2010, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Emmywati, Noneng R. Sukatmadiradja, Nuzul Fatimah. 2018. *Performance Development : The Rule of Compensation and Work Discipline (Case of Directorate of Telecommunications Directorate General of Postal and Informatics Implementation in Jakarta)*. *Academic Research International* Vol. 9 (1), March 2018
- Fitriasari M., Haryono A. T., dan Warso M. M., 2016, *The Influence Of Compensation Work, Discipline Work, And Workplace Physical Of The Performance Of Employees With Work Performance As Variable Intervening (Study In PT. Mandiri Karya Perdana)*. *Jurnal of Management* vol. 02 No. 02
- Goda V. E. M., 2018, Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Dari Semua Departemen PT. Andes Agro Investama Kendawangan, Ketapang Kalimantan Barat).
- Hadi, A., 2017, Determinan Kualitas Reviu Atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dan Implikasinya Terhadap Akuntabilitas Keuangan (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Bima, Kota Bima Dan Kabupaten Dompu), Program Studi Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Mataram.
- Halim F. R., Pradhanawati A., dan Dewi R. S., 2014, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries).
- Handyaningsih, Kus, dan Ernawati. 2012. Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai dengan Kesejahteraan sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol 6 No. 1 Juni 2012 : 12-34
- Hardani. L., Bachri. A. A., dan Dahniar, Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin.
- Hariandja, M. T. E., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hayati, Welli Fitra. 2014. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) Padang. Jurnal Online. Universitas Tamansiswa Padang
- Humaira, Malia. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Inaray. C. J., Nelwan. O. S., dan Lengkong. K. P. V., Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, vol. 16. No. 02. Tahun 2016.
- Isvandiar A., Fuadah L., 2017, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Jurnal Jibeka vol. 11 No. 01
- Koestartyo. T. C., Yunita, S., Nugroho, A. , Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffe Shop Di Surabaya, Manajemen Perhotelan ,Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003, Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi, Erlangga, Jakarta.
- Kusuma, Aditya. 2017. Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam pada PT. MNC Sky Vision Tbk. Palembang. UIN Raden Fatah Palembang
- Lamingrum, Anny Kusumo. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. E-Proceeding of Management : Vol. 3, No. 2 Hal. 1871-1879
- Listianto, T. dan Setiadji, B., 2007, Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta), Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Listyarini, Dkk, 2018, Panduan Penulisan Proposal Dan TAPM, Universitas Terbuka.
- Listyarini, Dkk, 2018, Pedoman Bimbingan Tugas Akhir Program Magister, Universitas Terbuka.
- Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, Sekar Purwanti, Th. Arie Prabawati dan Winong Rosari, Edisi 10, Yogyakarta, ANDI.
- Mahardika P. A. C., Bagia I. W., dan Yulianthini N. N., 2016, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. E Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, vol. 4.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Rosda, Bandung.
- Mathis, Robert L., Dan Jackson, John H., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Jimmy Sadeli, Buku 2, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.

- Mathis, Robert L., Dan Jackson, John, H., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan : Jimmy Sadeli, Penerbit Salemba Empat Patria, Jakarta.
- Nasichah, A. V., 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Di Kabupaten Jepara*.
- Nawawi, Hadari, M., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Orienta, R. P., Leksono P. Y., dan Sardang R., 2017, *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenun Ikat Kodok Ngorek Kota Kediri*. Simki-Economic vol. 01 No. 12, ISSN :BBBB.BBBB.
- Panggabean, Mutiara S., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1996 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.
- Puspitasari, R., 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putriningrum F., Ingsih K., 2010, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang*.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad, 2006, *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A., 2008, *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, Terjemahan : Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Sardjana, E. K., Sudarmo, Suharto, D. G., 2018, *The Effect Of Remuneration, Work Discipline, Motivation On Performance, Faculty Of Social And Political Sciences, Public Administration, Universitas Sebelas Maret, Indonesia, Vol. 5 No. 6 Desember 2018*.
- Satedjo, A. D., dan Kempa S., 2017, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura*. Agora vol. 5 No. 3
- Saydam, Gouzali, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*, Cetakan 3, Djambatan, Jakarta.
- Siagian, D. dan Sugiarto, 2002, *Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survey*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Sofyan, Muhammad, Abdul Rahman M, Muh. Jobhar Bima, Syamsu Nujum. 2016. *The Effect of Career Development and Working Discipline Towards Working Satisfaction and Employee Performance in The Regional Office of Ministry of Religious Affairs in South Sulawesi*.

- International Journal of Scientific & Technology Research Vol. 5, Issue 03, March 2016
- Sonjaya, S, M. I Muttaqin, P. Susilo, A. Nasution. 2019. *Determination on Improving Company Performance through Discipline, Training, and Compensation*. Journal of Physics: Conference Series. 1179 012122.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* Bandung Alfabeta.
- Suprihastini, E., 2017, *Pengaruh Sistem Akuntansi, Pengendalian Intern Dan Pengawasan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Timur)*, Program Studi Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Mataram.
- Tindow, I. M., Mekel, A. P., dan Sendow, M. G., *Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*, Jurnal EMBA vol. 2, No. 2, Juni 2014, hal. 1594-1606.
- Wahyudi, A., 2017, *Determinan Kualitas Informasi Laporan Keuangan Dan Efektifitas Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Satuan Kerja Badan Pusat Statistik Se-Provinsi Nusa Tenggara Barat, Program Studi Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Mataram*.
- Wibowo. A. D., *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Semarang*
- Zainal, A. H. 2016, *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Mamuju*.



Lampiran 1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Hasil
1	Halim, dkk, 2014	Kompensasi, Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.	Kompensasi yang sesuai, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Mahardika, dkk, 2016	Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.	Kompensasi dan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi dan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Isvandari dan Fuadah, 2017	Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.	Ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan, Kompensasi dan disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Putriningrum, dkk, 2010	Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Orienta, dkk, 2017	Motivasi, Kompensasi, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan.	Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, Adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan tenun ikat Kodok Ngorek Kota Kediri.
6.	Satedjo dan Kempa, 2017	Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin Kerja tidak

No	Penelitian	Variabel	Hasil
		Karyawan	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Nasichah, 2016	Kompensasi, Disiplin Kerja, kinerja Karyawan	Variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Goda, 2018	Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan	Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9.	Fitriasari, dkk, 2016	<i>Compensastion Work, Discipline Work, Workplace Physical, Work Performance, Performance Of Employees</i>	Kompensasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melainkan berpengaruh terhadap prestasi kerja
10.	Sonjaya, dkk, 2019	<i>Discipline, training, compensation, dan performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja
11.	Sofyan, dkk, 2016	<i>Career Development, working discipline, working satisfaction, dan employee performance</i>	pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karier berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui

No	Penelitian	Variabel	Hasil
			kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
12.	Emmywati, dkk, 2018	<i>Compensation, Work Discipline, Performance</i>	Secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
13.	Lamingrum, 2016	Kompensasi dan motivasi kerja	Ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja
14.	Handayaningsih dan Ernawati, 2012	Disiplin, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kesejahteraan	Disiplin, kepemimpinan, dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kesejahteraan dapat memoderasi pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.
15.	Kusuma, 2017	Gaji, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
16.	Hayati, 2014	Motivasi, lingkungan kerja, fasilitas, dan kinerja karyawan	Motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
17.	Sardjana, dkk, 2018	<i>Remuneration, work discipline, motivation, and performance</i>	Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin, Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Remunerasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Lampiran 2 KUESIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kota Bima, saya mengharapkan bantuan dan kesediaannya untuk menjawab semua pertanyaan yang diajukan dalam melengkapi data-data yang diperlukan sehubungan dengan penyusunan tesis dengan judul” PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA BIMA”. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara tersebut saya jamin kerahasiaannya dan tidak ada kaitannya dengan kinerja Bapak/Ibu/Saudara.

Demikian permohonan ini, atas kesediaan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih,

Hormat saya,

Identitas responden

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : _____
3. Tempat Tanggal Lahir/Umur : _____
4. Status Perkawinan : _____
5. Jenjang Pendidikan : _____
6. Masa Kerja : _____
7. Unit kerja/Bagian : _____

Untuk pertanyaan dibawah ini, pilihlah setiap jawaban dengan memberikan tanda chek (√) pada pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara :

Petunjuk :

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS – Sangat Tidak Setuju

Item	Uraian Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
DISIPLIN (X₁)						
X _{1.1}	Saya selalu hadir setiap apel di pagi hari					
X _{1.2}	Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor					
X _{1.3}	Saya selalu hadir ke kantor sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.30 WITA					
X _{1.4}	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan kantor 16.00 WITA					
X _{1.5}	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
X _{1.6}	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kantor					
X _{1.7}	Saya selalu memakai seragam kantor					
X _{1.8}	Saya selalu menggunakan kartu tanda pengenal identitas					
KOMPENSASI (X₂)						
X _{2.1}	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan					
X _{2.2}	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja					
X _{2.3}	Gaji yang diterima sudah sesuai kompetensi yang dimiliki					
X _{2.4}	Pegawai mengetahui kriteria-kriteria pemberian insentif					
X _{2.5}	Insentif sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai					
X _{2.6}	Instansi menjamin asuransi kesehatan					
X _{2.7}	Instansi memberikan tunjangan hari raya					

Item	Uraian Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
X _{2.8}	Instansi memberikan uang pension					
MOTIVASI (Y.1)						
Y _{1.1}	Pegawai bekerja karena adanya dorongan atau tuntutan untuk memenuhi kebutuhan sandang					
Y _{1.2}	Pegawai bekerja karena adanya dorongan atau tuntutan untuk memenuhi kebutuhan papan atau tempat tinggal					
Y _{1.3}	Pegawai bekerja karena adanya tuntutan untuk mempersiapkan kebutuhan dimasa yang akan datang (pensiun)					
Y _{1.4}	Pegawai membutuhkan suasana kerja yang kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang					
Y _{1.5}	Pegawai mengharapkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai					
Y _{1.6}	Pegawai mengharapkan adanya promosi jabatan					
Y _{1.7}	Pegawai menharapkan dapat mengikuti training dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya					
Y _{1.8}	Pegawai berusaha untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk menunjang karir.					
KINERJA KARYAWAN (Y.2)						
Y _{2.1}	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu yang ditetapkan					
Y _{2.2}	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan penuh dengan kecermatan dan ketelitian					
Y _{2.3}	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					
Y _{2.4}	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas					
Y _{2.5}	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan pelayanan sesuai standar kuantitas yang ditetapkan					
Y _{2.6}	Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan melampaui jumlah yang dihasilkan rekan sekerja yang lain					
Y _{2.7}	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu ditetapkan					
Y _{2.8}	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu kerja yang ditetapkan					

Lampiran 3
Profil Responden

NO	JENIS KELAMIN	TINGKAT PENDIDIKAN	USIA	MASA KERJA	STATUS PERKAWINAN
1	L	SMA	22	2	Kawin
2	P	S1	33	1	Kawin
3	P	S1	25	2	Tidak Kawin
4	L	S1	30	6	Kawin
5	P	S1	30	2	Tidak Kawin
6	P	D3	32	7	Kawin
7	P	SMA	34	14	Tidak Kawin
8	P	SMA	37	6	Kawin
9	L	S1	45	14	Kawin
10	L	SMA	37	5	Kawin
11	P	S1	35	5	Kawin
12	P	SMA	36	14	Kawin
13	L	SMA	39	5	Kawin
14	P	SMA	34	10	Kawin
15	P	D3	42	9	Kawin
16	L	S1	43	9	Kawin
17	P	S1	41	13	Kawin
18	P	S1	44	13	Kawin
19	P	S1	38	8	Kawin
20	L	S1	44	15	Kawin
21	P	S1	34	8	Tidak Kawin
22	P	S1	41	14	Kawin
23	P	S1	49	22	Kawin
24	L	S1	51	24	Kawin
25	P	S1	42	14	Kawin
26	P	S1	45	16	Kawin
27	L	S1	46	26	Kawin
28	P	S1	56	28	Kawin
29	P	S1	50	25	Kawin
30	P	S1	54	33	Kawin
31	L	S2	46	17	Kawin
32	L	S2	52	22	Kawin
33	L	S1	49	21	Kawin
34	L	S2	57	26	Kawin

Lampiran 4
Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Disiplin (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	5	33
3	5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	4	3	4	4	5	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	4	4	4	5	5	4	4	35
7	5	4	5	5	4	5	5	5	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	3	2	3	5	5	5	5	5	33
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	3	4	5	5	4	4	4	33
12	5	4	5	3	4	5	4	5	35
13	5	4	3	3	4	4	4	5	32
14	5	4	4	4	4	5	5	5	36
15	4	4	4	4	5	4	4	4	33
16	5	4	5	4	3	3	4	5	33
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	5	5	4	4	4	4	34
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	4	4	4	4	3	4	31
21	4	4	4	5	5	5	5	5	37
22	4	4	5	5	4	4	4	4	34
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	3	5	3	4	5	4	5	33
26	4	4	5	3	5	4	4	5	34
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	3	3	3	3	4	4	4	4	28
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	4	4	4	4	4	4	5	4	33
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	4	5	5	5	5	5	5	39
34	5	5	4	4	5	5	4	4	36

Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Kompensasi (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	5	4	4	4	33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	4	5	4	5	32
5	4	4	4	4	3	4	5	5	33
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	4	5	5	5	5	39
8	4	5	5	5	5	5	5	3	37
9	4	5	5	5	4	4	5	5	37
10	4	5	5	5	5	5	5	5	39
11	4	3	4	3	3	4	3	4	28
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	3	4	4	3	5	5	5	5	34
14	5	5	5	4	5	5	5	5	39
15	3	4	3	3	4	4	4	4	29
16	4	4	4	4	4	3	4	5	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	3	4	3	4	30
19	5	5	5	5	5	4	4	4	37
20	4	4	4	3	4	3	4	3	29
21	3	4	4	4	4	4	4	4	31
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	3	4	4	4	4	4	4	4	31
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	5	4	3	4	3	4	3	30
27	4	4	4	4	4	3	3	4	30
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	3	4	4	31
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	5	5	34
32	4	5	5	5	5	5	5	5	39
33	5	5	4	4	4	4	5	4	35
34	4	5	5	4	5	5	4	4	36

Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Motivasi (Y1)

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	TOTAL
1	3	3	4	4	3	4	4	4	29
2	3	3	4	4	4	5	5	5	33
3	4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	3	3	5	4	4	5	5	4	33
6	4	4	4	3	4	4	4	4	31
7	4	5	5	4	4	5	5	5	37
8	3	3	4	3	5	5	5	5	33
9	4	4	5	5	5	5	4	4	36
10	4	4	5	3	5	5	5	5	36
11	3	3	3	3	4	4	4	4	28
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	4	4	4	3	5	5	4	33
14	5	4	5	4	4	5	5	5	37
15	4	4	4	4	5	5	5	5	36
16	4	4	4	3	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	4	5	4	4	33
18	4	4	4	3	4	4	4	4	31
19	5	5	5	4	4	5	5	5	38
20	3	3	4	4	4	4	4	4	30
21	4	4	5	4	5	5	5	5	37
22	4	4	4	3	4	4	4	4	31
23	5	5	5	4	4	5	5	5	38
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	2	4	5	4	4	4	4	4	31
27	4	4	3	3	3	5	5	4	31
28	4	4	4	4	4	4	4	5	33
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	5	5	5	35
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	4	4	4	4	5	2	2	30

Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Kinerja (Y2)

No	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	4	5	4	4	4	4	34
4	5	4	4	5	5	4	4	4	35
5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
6	5	5	5	5	4	4	4	4	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	5	5	4	5	5	5	5	38
9	4	4	4	4	4	3	4	4	31
10	5	5	5	5	5	4	5	5	39
11	4	4	4	4	3	3	4	3	29
12	4	5	5	5	5	4	4	4	36
13	4	4	4	4	3	3	4	4	30
14	5	5	5	4	5	4	5	5	38
15	4	4	4	4	4	3	4	4	31
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	3	4	4	31
18	5	5	5	5	4	4	4	4	36
19	5	5	5	5	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	4	4	5	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	5	5	5	4	5	5	4	38
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	5	5	5	4	5	4	36
26	5	4	4	4	4	4	4	4	33
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	5	5	5	4	4	4	4	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	5	33
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	5	4	4	5	5	5	4	37

Lampiran 5
Uji Kualitas Data (Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner)

1. Variabel Disiplin Pegawai (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.730**	.584**	.231	.162	.428*	.371*	.412*	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.189	.361	.012	.031	.015	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.730**	1	.552**	.337	.243	.321	.345*	.163	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.051	.167	.064	.046	.357	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.584**	.552**	1	.364*	.105	.271	.291	.344*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.034	.555	.122	.094	.046	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.231	.337	.364*	1	.459**	.383*	.614**	.167	.669**
	Sig. (2-tailed)	.189	.051	.034		.006	.025	.000	.345	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.162	.243	.105	.459**	1	.615**	.467**	.281	.594**
	Sig. (2-tailed)	.361	.167	.555	.006		.000	.005	.108	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.428*	.321	.271	.383*	.615**	1	.666**	.495**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.012	.064	.122	.025	.000		.000	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.7	Pearson Correlation	.371*	.345*	.291	.614**	.467**	.666**	1	.585**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.031	.046	.094	.000	.005	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.8	Pearson Correlation	.412*	.163	.344*	.167	.281	.495**	.585**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.015	.357	.046	.345	.108	.003	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.726**	.703**	.663**	.669**	.594**	.741**	.776**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	8

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL2
X2.1	Pearson Correlation	1	.558**	.642**	.433*	.327	.148	.317	.147	.595**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.011	.059	.403	.067	.405	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.558**	1	.758**	.600**	.693**	.464**	.649**	.191	.827**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.006	.000	.278	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.642**	.758**	1	.687**	.643**	.485**	.521**	.255	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.004	.002	.145	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.433*	.600**	.687**	1	.461**	.438**	.447**	.365	.752**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000		.006	.010	.008	.034	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.327	.693**	.643**	.461**	1	.595**	.557**	.233	.769**
	Sig. (2-tailed)	.059	.000	.000	.006		.000	.001	.185	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	.148	.464**	.485**	.438**	.595**	1	.572**	.498**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.403	.006	.004	.010	.000		.000	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.7	Pearson Correlation	.317	.649**	.521**	.447**	.557**	.572**	1	.524**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.067	.000	.002	.008	.001	.000		.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.8	Pearson Correlation	.147	.191	.255	.365	.233	.498**	.524**	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.405	.278	.145	.034	.185	.003	.001		.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL2	Pearson Correlation	.595**	.827**	.841**	.752**	.769**	.730**	.787**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	8

3. Variabel Motivasi (Y1)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	TOTALY1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.785**	.348*	.347*	.214	.423*	.124	.186	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000	.043	.044	.225	.013	.485	.291	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.2	Pearson Correlation	.785**	1	.548**	.418**	.237	.334	.255	.334	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.014	.177	.053	.145	.054	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.3	Pearson Correlation	.348*	.548**	1	.548**	.452**	.412*	.349*	.401*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.043	.001		.001	.007	.015	.043	.019	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.4	Pearson Correlation	.347*	.418**	.548**	1	.241	.274	.077	.137	.560**
	Sig. (2-tailed)	.044	.014	.001		.170	.117	.664	.440	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.5	Pearson Correlation	.214	.237	.452**	.241	1	.338	.238	.427*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.225	.177	.007	.170		.050	.175	.012	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.6	Pearson Correlation	.423*	.334	.412*	.274	.338	1	.565**	.406*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.013	.053	.015	.117	.050		.000	.017	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.7	Pearson Correlation	.124	.255	.349*	.077	.238	.565**	1	.866**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.485	.145	.043	.664	.175	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.8	Pearson Correlation	.186	.334	.401*	.137	.427*	.406*	.866**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.291	.054	.019	.440	.012	.017	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTALY1	Pearson Correlation	.660**	.748**	.750**	.560**	.575**	.683**	.652**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	8

4. Variabel Kompensasi (X2)

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	TOTALY2
Y2.1	Pearson Correlation	1	.648**	.581**	.581**	.407	.422	.378	.331	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.017	.013	.027	.056	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2.2	Pearson Correlation	.648**	1	.824**	.705**	.547**	.604**	.555**	.511**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.001	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2.3	Pearson Correlation	.581**	.824**	1	.761**	.580**	.513**	.596**	.542**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2.4	Pearson Correlation	.581**	.705**	.761**	1	.477**	.413	.336	.300	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.004	.015	.052	.085	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2.5	Pearson Correlation	.407	.547**	.580**	.477**	1	.647**	.686**	.702**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.000	.004		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2.6	Pearson Correlation	.422	.604**	.513**	.413	.647**	1	.700**	.563**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.002	.015	.000		.000	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2.7	Pearson Correlation	.378	.555**	.596**	.336	.686**	.700**	1	.614**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001	.000	.052	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2.8	Pearson Correlation	.331	.511**	.542**	.300	.702**	.563**	.614**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.056	.002	.001	.085	.000	.001	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTALY2	Pearson Correlation	.690**	.859**	.857**	.728**	.815**	.789**	.778**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

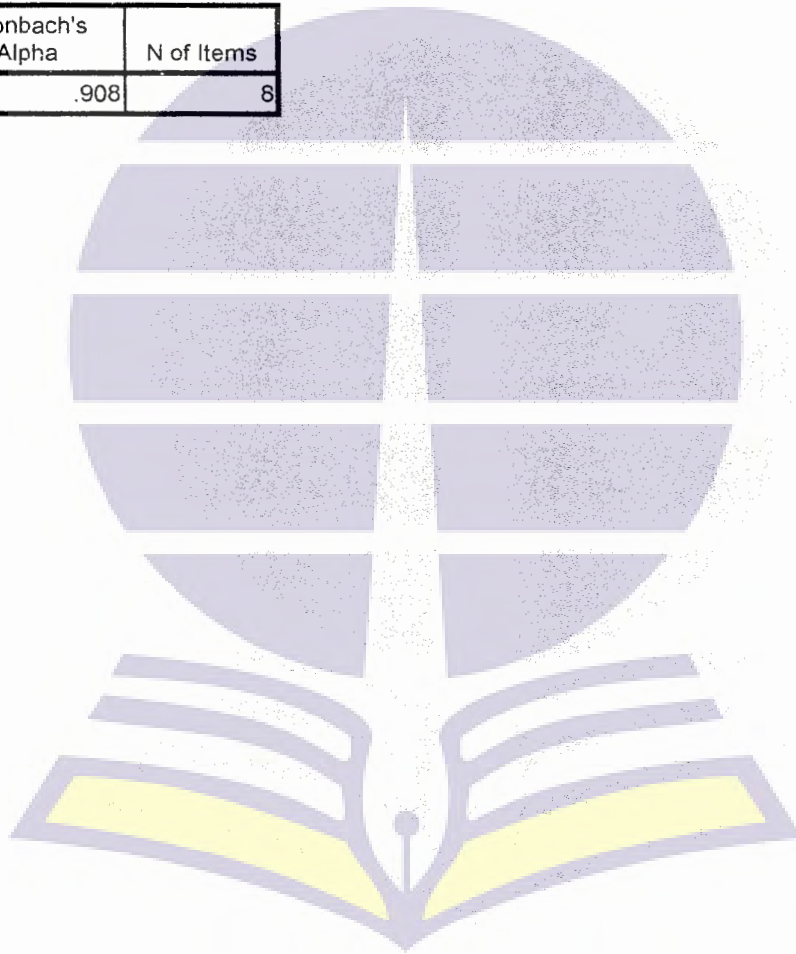
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	8



Lampiran 6
Hasil Perhitungan Menggunakan SPSS

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.41	4.06	4.38	4.26	4.44	4.44	4.35	4.56

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.9	5.9	5.9
	4	16	47.1	47.1	52.9
	5	16	47.1	47.1	100.0
Total		34	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	4	11.8	11.8	14.7
	4	21	61.8	61.8	76.5
	5	8	23.5	23.5	100.0
Total		34	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.8	8.8	8.8
	4	15	44.1	44.1	52.9
	5	16	47.1	47.1	100.0
Total		34	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.7	14.7	14.7
	4	15	44.1	44.1	58.8
	5	14	41.2	41.2	100.0
Total		34	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.9	2.9	2.9
4	17	50.0	50.0	52.9
5	16	47.1	47.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.9	2.9	2.9
4	17	50.0	50.0	52.9
5	16	47.1	47.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.9	2.9	2.9
4	20	58.8	58.8	61.8
5	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	15	44.1	44.1	44.1
5	19	55.9	55.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.03	4.32	4.24	4.06	4.24	4.15	4.26	4.26

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.7	14.7	14.7
	4	23	67.6	67.6	82.4
	5	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	21	61.8	61.8	64.7
	5	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.9	5.9	5.9
	4	22	64.7	64.7	70.6
	5	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.7	14.7	14.7
	4	22	64.7	64.7	79.4
	5	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.8	8.8	8.8
	4	20	58.8	58.8	67.6
	5	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.7	14.7	14.7
	4	19	55.9	55.9	70.6
	5	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.8	8.8	8.8
	4	19	55.9	55.9	64.7
	5	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.8	8.8	8.8
	4	19	55.9	55.9	64.7
	5	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.00	4.03	4.32	3.88	4.18	4.65	4.50	4.44

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.6	17.6	20.6
	4	19	55.9	55.9	76.5
	5	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17.6	17.6	17.6
	4	21	61.8	61.8	79.4
	5	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.9	5.9	5.9
	4	19	55.9	55.9	61.8
	5	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	23.5	23.5	23.5
	4	22	64.7	64.7	88.2
	5	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.8	8.8	8.8
	4	22	64.7	64.7	73.5
	5	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	35.3	35.3	35.3
	5	22	64.7	64.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	4	14	41.2	41.2	44.1
	5	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	4	16	47.1	47.1	50.0
	5	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Statistics

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.41	4.47	4.44	4.44	4.29	4.06	4.29	4.24

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	58.8	58.8	58.8
	5	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	52.9	52.9	52.9
	5	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	55.9	55.9	55.9
	5	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	55.9	55.9	55.9
	5	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.9	5.9	5.9
	4	20	58.8	58.8	64.7
	5	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.7	14.7	14.7
	4	22	64.7	64.7	79.4
	5	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	70.6	70.6	70.6
	5	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	24	70.6	70.6	73.5
	5	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



Lampiran 7
Analisis Statistik Deskriptif

Nilai Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Pegawai

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban					Total	Nilai Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	0	0	2	16	16	34	4,41
2	0	1	4	21	8	34	4,06
3	0	0	3	15	16	34	4,38
4	0	0	5	15	14	34	4,26
5	0	0	1	17	16	34	4,44
6	0	0	1	17	16	34	4,44
7	0	0	1	20	13	34	4,35
8	0	0	0	15	19	34	4,56
Total Nilai Rata-rata							4,36

Nilai Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi

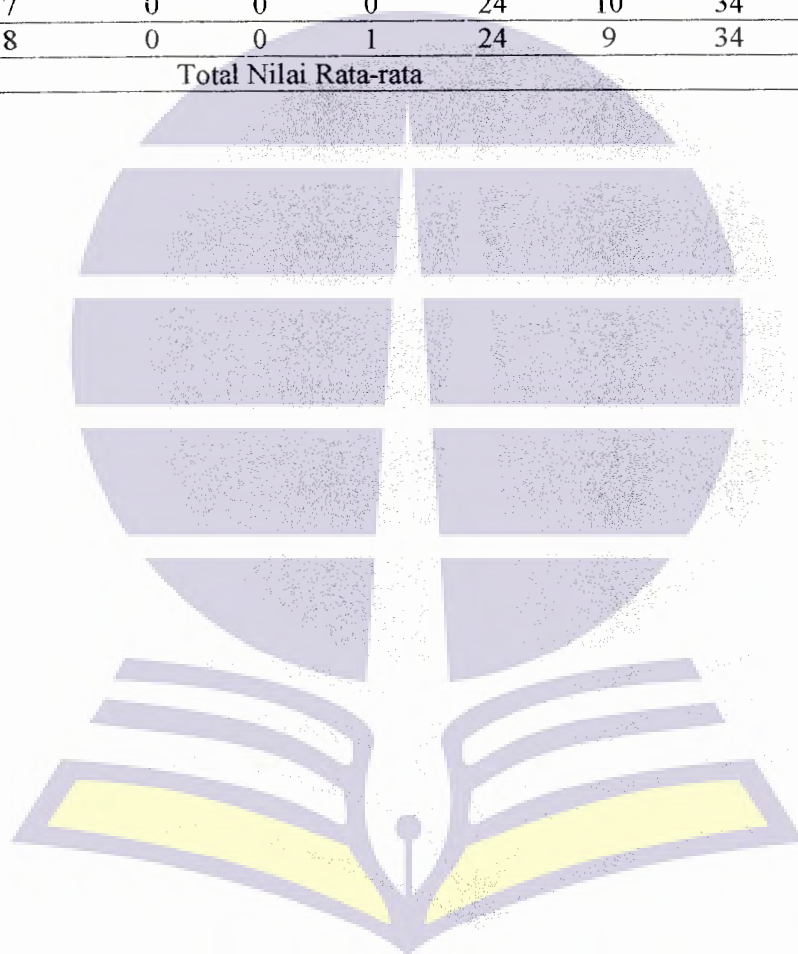
Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban					Total	Nilai Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	0	0	5	23	6	34	4,03
2	0	0	1	21	12	34	4,32
3	0	0	2	22	10	34	4,24
4	0	0	5	22	7	34	4,06
5	0	0	3	20	11	34	4,24
6	0	0	5	19	10	34	4,15
7	0	0	3	19	12	34	4,26
8	0	0	3	19	12	34	4,26
Total Nilai Rata-rata							4,19

Nilai Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi

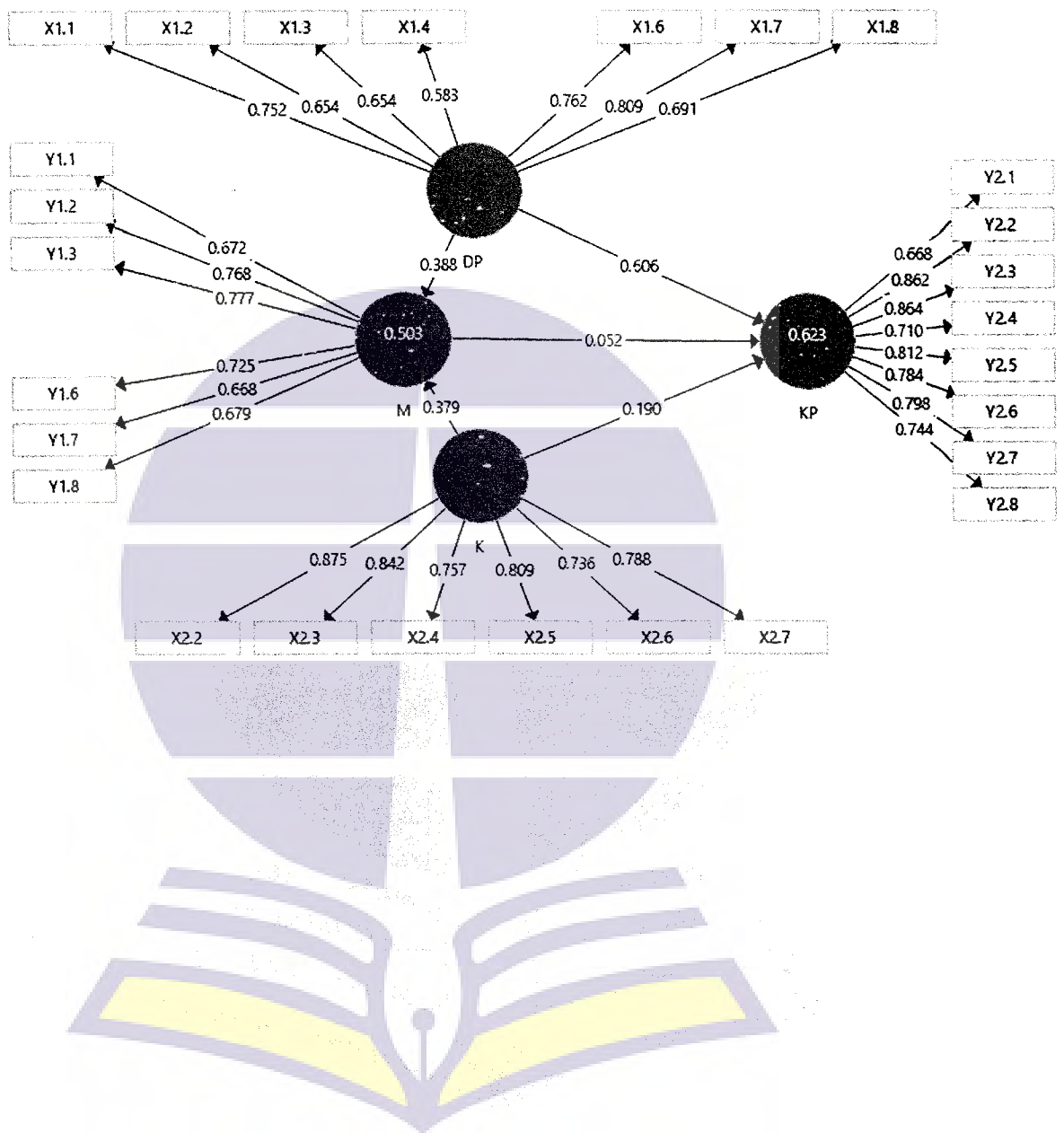
Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban					Total	Nilai Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	0	1	6	19	8	34	4,00
2	0	0	6	21	7	34	4,03
3	0	0	2	19	13	34	4,32
4	0	0	8	22	4	34	3,88
5	0	0	3	22	9	34	4,18
6	0	0	0	12	22	34	4,65
7	0	1	0	14	19	34	4,50
8	0	1	0	16	17	34	4,44
Total Nilai Rata-rata							4,25

Nilai Jawaban Responden untuk Variabel kinerja Pegawai

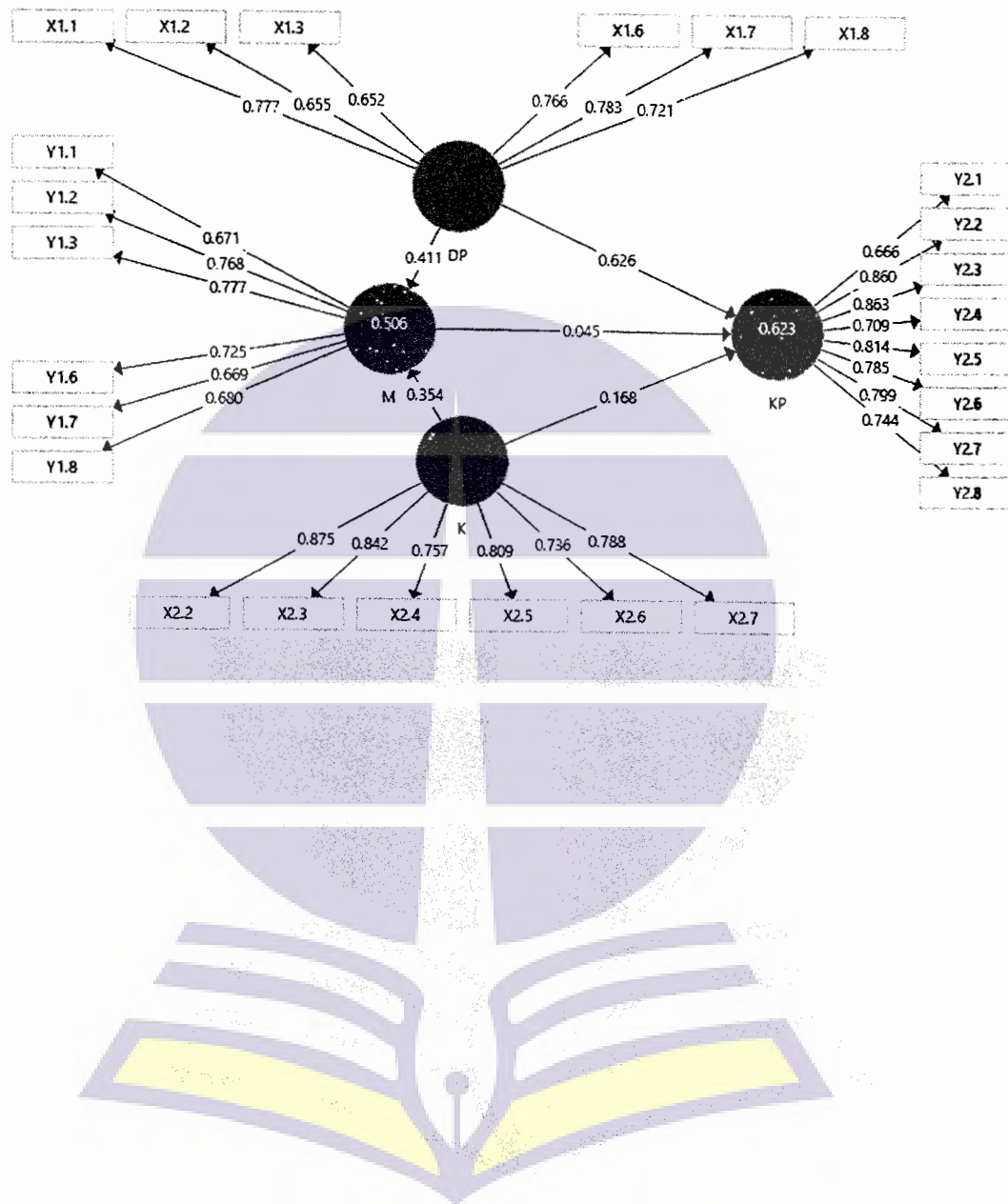
Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban					Total	Nilai Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	0	0	0	20	14	34	4,41
2	0	0	0	18	16	34	4,47
3	0	0	0	19	15	34	4,44
4	0	0	0	19	15	34	4,44
5	0	0	2	20	12	34	4,29
6	0	0	5	22	7	34	4,06
7	0	0	0	24	10	34	4,29
8	0	0	1	24	9	34	4,24
Total Nilai Rata-rata							4,33



Lampiran 9
Hasil Evaluasi *Outer Model* Tahap II PLS Algorithm



Lampiran 10
Hasil Evaluasi *Outer Model* Tahap III *PLS Algorithm*



Lampiran 11
Nilai Cross Loading

	DP	K	M	KP
X1.1	0.777	0.521	0.479	0.576
X1.2	0.655	0.402	0.242	0.488
X1.3	0.652	0.266	0.335	0.535
X1.6	0.766	0.688	0.475	0.715
X1.7	0.783	0.630	0.601	0.602
X1.8	0.721	0.575	0.687	0.462
X2.2	0.658	0.875	0.613	0.630
X2.3	0.603	0.842	0.346	0.521
X2.4	0.566	0.757	0.542	0.528
X2.5	0.481	0.809	0.511	0.360
X2.6	0.561	0.736	0.510	0.532
X2.7	0.606	0.788	0.570	0.522
Y1.1	0.326	0.486	0.671	0.395
Y1.2	0.377	0.463	0.768	0.400
Y1.3	0.629	0.653	0.777	0.639
Y1.6	0.571	0.528	0.725	0.332
Y1.7	0.469	0.231	0.669	0.246
Y1.8	0.422	0.274	0.680	0.299
Y2.1	0.432	0.378	0.464	0.666
Y2.2	0.672	0.587	0.492	0.860
Y2.3	0.687	0.534	0.494	0.863
Y2.4	0.491	0.302	0.554	0.709
Y2.5	0.589	0.551	0.512	0.814
Y2.6	0.619	0.479	0.299	0.785
Y2.7	0.695	0.633	0.354	0.799
Y2.8	0.622	0.544	0.477	0.744

Lampiran 12
Nilai Composite Reliability

Variabel	Rule Of Thumb		Keterangan
	Nilai	Syarat	
DP	0,870	> 0,7	Reliabel
K	0,915	> 0,7	Reliabel
M	0,863	> 0,7	Reliabel
KP	0,926	> 0,7	Reliabel

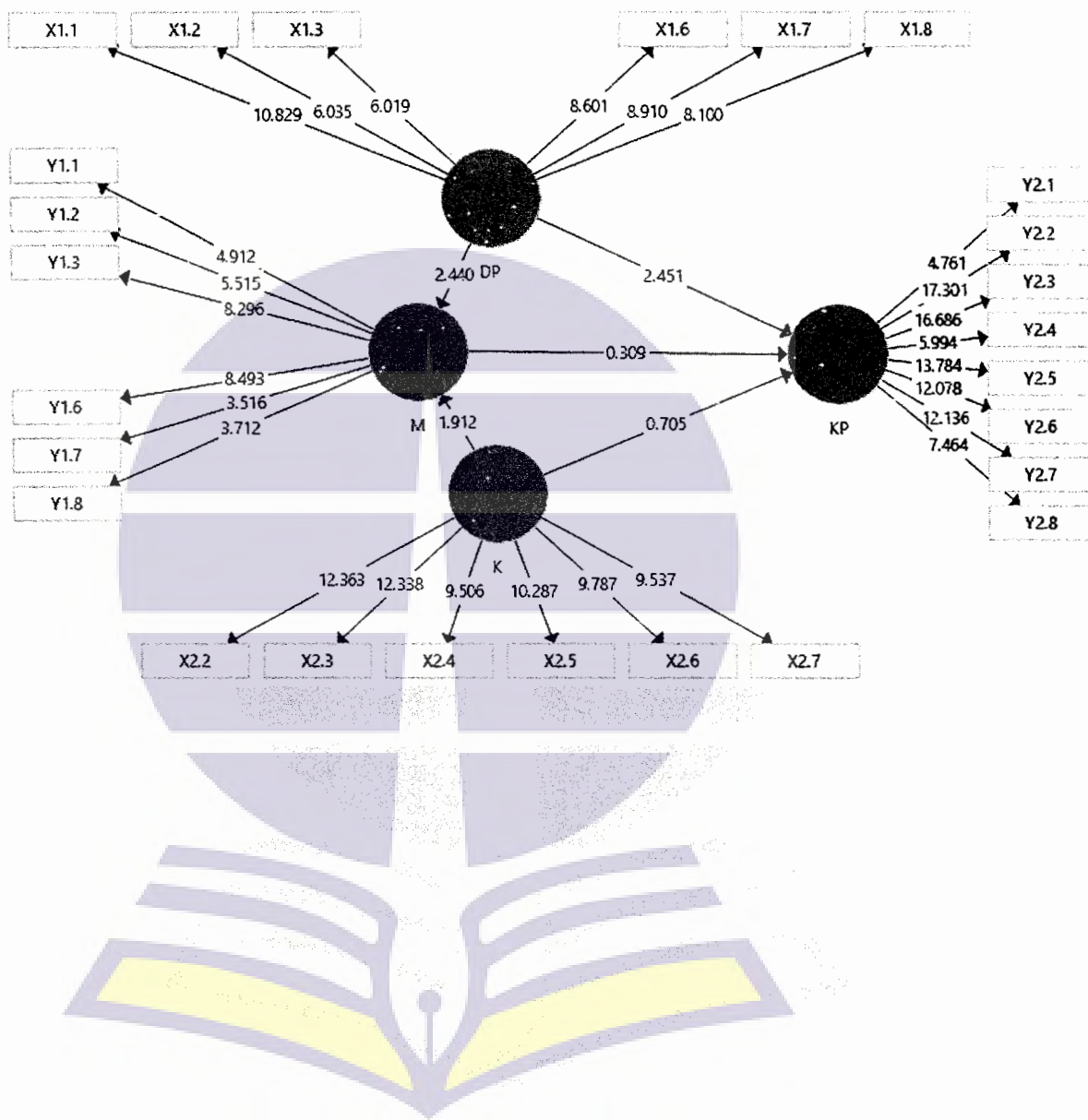


Lampiran 13
Nilai R square

	R square	Kategori
M	0,506	Moderat
KP	0,623	Moderat



Lampiran 14 Hasil Uji Bootstrapping



Lampiran 15
Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DP -> KP	0,626	0,633	0,255	2,451	0,015
K -> KP	0,168	0,167	0,238	0,705	0,481
M -> KP	0,045	0,052	0,147	0,309	0,757
DP -> M	0,411	0,448	0,168	2,440	0,015
K -> M	0,354	0,355	0,185	1,912	0,056



Lampiran 16 Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DP -> M -> KP	0,019	0,024	0,075	0,248	0,804
K -> M -> KP	0,016	0,018	0,059	0,274	0,785

