

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara

Putu Deny Darmawan¹, Stanny S. Rawung², Anggela Aine Adam³

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹,

ARTICLE INFO



ISSN: 2620-6196
Vol. 8 Issue 1 (2025)

Article history:

Received - 12 November 2025

Revised - 15 November 2025

Accepted - 23 November 2025

Email Correspondence:

deny.op60@gmail.com

Keywords:

Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara secara aktif terus berbenah setelah pandemi COVID-19, namun masih terasa adanya penurunan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sampel penelitian berjumlah 175 pegawai, dengan analisis menggunakan metode Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, masing-masing sebesar 19,9%, 22,5%, dan 45,6%. Selain itu, disiplin kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan sangat signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya melakukan peningkatan kompensasi dan motivasi kerja guna memperkuat disiplin dan kinerja pegawai di Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Kualitas SDM yang unggul tidak hanya menjadi penentu dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi faktor utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola dan memberdayakan pegawai melalui kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, sehingga kinerja pegawai dapat terus berkembang seiring dengan tuntutan zaman.

Perkembangan teknologi yang pesat dan perubahan lingkungan kerja global menuntut lembaga pendidikan vokasi seperti Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara untuk memiliki tenaga kerja yang profesional, kompeten, dan berintegritas tinggi. Upaya perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan, baik dari aspek infrastruktur maupun pengembangan SDM, merupakan langkah penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Namun, pandemi Covid-19 membawa dampak yang cukup besar terhadap berbagai sektor, termasuk institusi pendidikan kedinasan seperti Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara. Penurunan kinerja pegawai selama masa pandemi menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor internal, khususnya kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kedisiplinan dan hasil kerja pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana kompensasi dan motivasi dapat memengaruhi disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara. Dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis **PLS-SEM**, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan maritim di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan utama, yaitu pendekatan deskriptif (descriptive research) dan pendekatan eksplanatori (explanatory research). Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai fenomena yang diteliti berdasarkan data yang telah diperoleh dan diolah ke dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram. Sedangkan pendekatan eksplanatori

bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel laten yang dianalisis. Dua di antaranya merupakan variabel eksogen, yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2). Selanjutnya terdapat satu variabel mediasi atau intervening, yakni disiplin kerja (Y1), dan satu variabel endogen yaitu kinerja pegawai (Y2).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara sebanyak 175 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu semua anggota populasi dijadikan responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert dengan lima tingkat penilaian. Instrumen kuesioner terdiri dari 23 butir pernyataan yang mengukur empat konstruk utama. Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan instrumen tersebut layak digunakan.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan, baik dalam model pengukuran (outer model) maupun model struktural (inner model).

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, sedangkan model struktural digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel, termasuk pengujian hipotesis langsung dan tidak langsung (mediasi).

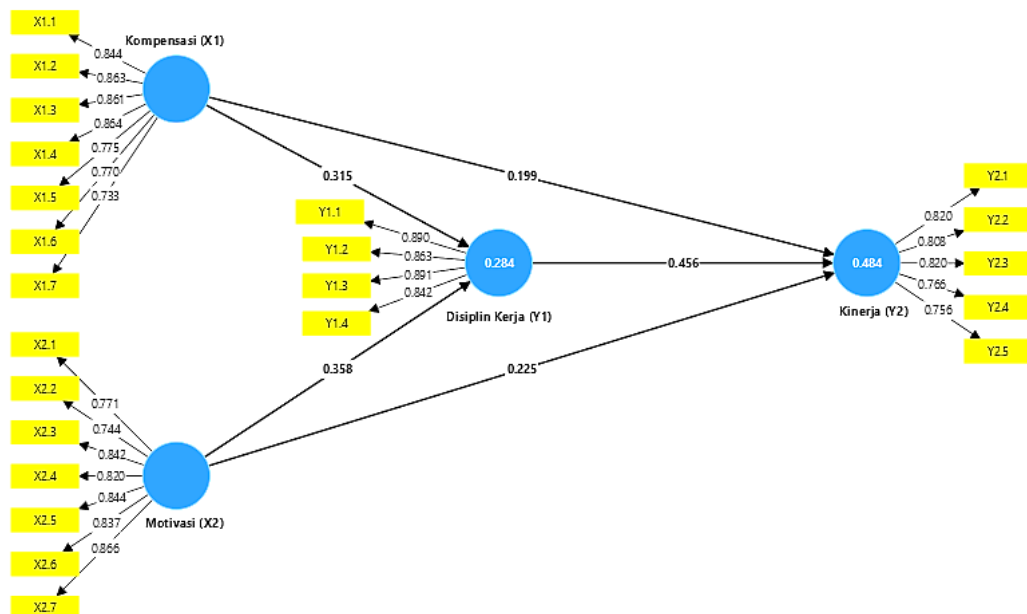
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap pertama dalam analisis menggunakan PLS-SEM adalah mengevaluasi model pengukuran (outer model) untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Evaluasi dilakukan melalui tiga pengujian utama, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk.

1) Hasil Uji Validitas Konvergen

Terdapat beberapa kriteria dalam mengukur validitas konvergen, yaitu dengan melihat nilai dari *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Data dikategorikan valid jika dilihat dari nilai *loading factor* di atas 0,7 serta batasan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5 atau dapat juga dikatakan signifikan pada t-statistik 1,96 (Muhtarom *et al.*, 2022).



Gambar 1. Hasil Pengujian Validitas Berdasarkan *Outer Loading*

Dengan melihat hasil pengujian validitas berdasarkan *outer loading* pada Gambar 1, dapat dikatakan bahwa semua indikator konstruk yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid karena memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7.

Pengujian validitas konvergen selanjutnya adalah dengan mengetahui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). AVE merupakan hasil dari pengukuran banyaknya varian yang dapat ditangkap dari konstraknya dibandingkan dengan varian yang dihasilkan akibat kesalahan pengukuran. AVE didapatkan dari teknik penghitungan dengan PLS algoritma. Batasan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus di atas 0,5 agar dapat dikatakan valid (Muhtarom *et al.*, 2022).

Tabel 1. Pengujian Validitas Berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja (Y1)	0.760
Kinerja (Y2)	0.631
Kompensasi (X1)	0.668
Motivasi (X2)	0.670

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4.0

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai AVE berada di atas 0,5, yang berarti seluruh konstruk dalam model penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik.

2) Hasil Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan memastikan bahwa konstruk yang digunakan dalam model benar-benar berbeda satu sama lain. Evaluasi dilakukan dengan tiga pendekatan, yaitu cross loading, Fornell-Larcker Criterion, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).

Cross Loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa semua indikator memenuhi kriteria tersebut, sehingga model layak digunakan.

Berdasarkan Fornell-Larcker Criterion, akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk lainnya, yang menandakan bahwa kriteria validitas diskriminan terpenuhi. Sementara itu, hasil HTMT menunjukkan seluruh nilai berada di bawah 1, yang memperkuat validitas diskriminan model.

Tabel 2. Pengujian Validitas Diskriminan Berdasarkan *Cross loading*

	Disiplin Kerja (Y1)	Kinerja (Y2)	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)
X1.1	0.279	0.340	0.844	0.192
X1.2	0.268	0.348	0.863	0.192
X1.3	0.319	0.386	0.861	0.201
X1.4	0.377	0.401	0.864	0.204
X1.5	0.307	0.333	0.775	0.227
X1.6	0.382	0.363	0.770	0.194
X1.7	0.359	0.331	0.733	0.226
X2.1	0.340	0.320	0.360	0.771
X2.2	0.359	0.338	0.339	0.744
X2.3	0.368	0.399	0.225	0.842
X2.4	0.350	0.408	0.127	0.820
X2.5	0.348	0.396	0.175	0.844
X2.6	0.325	0.423	0.125	0.837
X2.7	0.414	0.422	0.130	0.866
Y1.1	0.890	0.528	0.365	0.398
Y1.2	0.863	0.535	0.336	0.358
Y1.3	0.891	0.570	0.352	0.387
Y1.4	0.842	0.579	0.359	0.381
Y2.1	0.612	0.820	0.367	0.409

	Disiplin Kerja (Y1)	Kinerja (Y2)	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)
Y2.2	0.520	0.808	0.303	0.363
Y2.3	0.497	0.820	0.441	0.438
Y2.4	0.424	0.766	0.225	0.293
Y2.5	0.440	0.756	0.386	0.358

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4.0

Pada Tabel 8 mengilustrasikan analisis validitas diskriminan untuk empat variabel laten yang diukur dengan masing-masing indikatornya. Sebagai contoh variabel laten kompensasi X1 diukur dengan tujuh indikator, variabel motivasi X2 diukur dengan tujuh indikator, variabel disiplin kerja Y1 diukur dengan empat indikator dan variabel kinerja Y2 diukur dengan lima indikator. Indikator X1.1 sampai dengan X1.7 adalah ketujuh indikator yang mengukur variabel X1 yaitu kompensasi. Jika dilihat nilai loading yang sudah ditandai, memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan pada nilai Y1, Y2 dan X2. Ketujuh indikator kompensasi sudah memenuhi validitas diskriminan yang artinya ketujuh indikator X1.1 sampai X1.7 dapat merepresentasikan variabel kompensasi dibandingkan variabel lain.

Sedangkan pengujian validitas diskriminan dengan *Fornell-Larcker criterion* dilakukan dengan membandingkan akar *Average Variance Extracted* (AVE) dengan korelasi antar variabel laten/konstruk. Secara spesifik, akar AVE setiap konstruk seharusnya lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain (Sholihin & Ratmono, 2021). Hasil pengujian validitas diskriminan berdasarkan *Fornell-larcker criterion* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Pengujian Validitas Diskriminan Berdasarkan *Fornell-Larcker criterion*

	Disiplin Kerja (Y1)	Kinerja (Y2)	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)
Disiplin Kerja (Y1)	0.872			
Kinerja (Y2)	0.635	0.795		
Kompensasi (X1)	0.405	0.441	0.817	
Motivasi (X2)	0.437	0.474	0.251	0.819

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4.0

Diketahui nilai akar kuadrat AVE yang dicetak tebal untuk setiap variabel laten, lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Dengan pendekatan HTMT yang menunjukkan rata-rata semua korelasi indikator-indikator semua konstruk yang mengukur konstruk berbeda relatif terhadap rata-rata semua korelasi indikator-indikator yang mengukur konstruk yang sama (Sholihin & Ratmono, 2021).

Tabel 4. Pengujian Validitas Diskriminan Berdasarkan *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT)

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kinerja (Y2) ↔ Disiplin Kerja (Y1)	0.717
Kompensasi (X1) ↔ Disiplin Kerja (Y1)	0.443
Kompensasi (X1) ↔ Kinerja (Y2)	0.487
Motivasi (X2) ↔ Disiplin Kerja (Y1)	0.482
Motivasi (X2) ↔ Kinerja (Y2)	0.527
Motivasi (X2) ↔ Kompensasi (X1)	0.282

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4.0

Tabel 10 menunjukkan nilai HTMT yang kurang dari 1 sehingga dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

3) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat diketahui dari skor *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Skor *Cronbach's Alpha* disyaratkan minimal 0,6 sedangkan skor minimal *Composite reliability* adalah 0,7 (Jogiyanto, 2011; Haryono, 2015; Hussein, 2015; Sarwono, 2015). Sama dengan uji validitas, uji reliabilitas juga dilakukan dengan teknik PLS algoritma. Hasil penghitungan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* terdapat pada tabel yang sama dengan skor *Average Extracted Variance* (AVE). Menurut Ghazali & Latan dalam (Erliawan & Surabaya, 2022), Skor *Cronbach's alpha* disyaratkan minimal 0,6 dan nilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* (ρ_c) harus lebih besar dari 0,7.

Tabel 5. Pengujian Reliabilitas Berdasarkan *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* (CR)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Disiplin Kerja (Y1)	0.895	0.927
Kinerja (Y2)	0.854	0.895
Kompensasi (X1)	0.916	0.933
Motivasi (X2)	0.918	0.934

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4.0

Tabel 11 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel laten sudah reliabel karena lebih besar dari 0,6. Disiplin kerja Y1, dan Kinerja Y2 memiliki nilai pada rentang 0,8 sedangkan variabel kompensasi X1 dan motivasi X2 memiliki nilai pada rentang 0,9. Dapat diasumsikan bahwa semua indikator mempunyai reliabilitas yang sama dengan kata lain semua indikator memiliki nilai loading yang mendekati sama pada konstruk yang diukur.

Sedangkan untuk nilai *Composite reliability* (ρ_c), keempat variabel laten sudah memiliki nilai lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan sudah reliabel. Uji validitas dan reliabilitas cukup membuktikan bahwa model memiliki pengukuran yang baik. Diharapkan model penelitian akan mencapai *goodness of fit* atau kelayakan. Jika model dinyatakan layak, maka model dapat digunakan untuk melakukan uji hipotesis.

B.1. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural atau *inner model* bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai signifikansi, dan *R-square* (R^2), *Q-square predictive relevance* (Q^2), *q-square effect size* (q^2), *F-square effect size* (F^2), dan *goodness of fit* (GoF) dari sebuah model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* (R^2) untuk variabel dependen dan nilai *path coefficient* untuk variabel independen (HM & Abdillah, 2009).

1) Analisis *R-Squared* (R^2)

R^2 didapatkan dari penghitungan PLS algoritma pada *software* SmartPLS. R^2 hanya terdapat pada variabel laten yang dipengaruhi oleh variabel laten lainnya atau variabel laten endogen. Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan model semakin baik dan R^2 hanya ada untuk konstruk endogen (Sholihin & Ratmono, 2021). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel laten endogen yang memiliki hitungan R^2 yaitu variabel Disiplin Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2). Menurut Ghazali dalam (Muhtarom *et al.*, 2022) jika nilai *R-Squared* 0,75 maka bisa dikatakan kuat, nilai 0,50 dikatakan moderat dan nilai 0,25 dikatakan lemah.

Tabel 6. *R-Squared*

	Original sample (O)
Disiplin Kerja (Y1)	0.284
Kinerja (Y2)	0.484

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui hal-hal berikut.

- ⇒ Nilai *R-Squared* dari Disiplin Kerja (Y1) adalah 0,284 dengan kriteria lemah yang berarti Kompensasi (X1), Motivasi (X2) hanya mampu menjelaskan atau mempengaruhi Disiplin Kerja (Y1) sebesar 28,4% dan sisanya sebesar 71,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

- ⇒ Nilai *R-Squared* dari Kinerja (Y2) adalah 0,484 dengan kriteria lemah yang berarti Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (Y1) mampu menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja (Y2) hanya sebesar 48,4% dan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

2) Analisis *Q-Squared* (Q^2)

Q-squared dapat dilihat dalam hasil penghitungan *blindfolding* pada bagian *construct cross validated redundancy*. Ukuran ini merupakan indikator *out-of sample predictive power* atau relevansi prediktif. Model validitas prediktif harus memiliki nilai *Q-squared* lebih besar dari nol (Leguina, 2015). Nilai q^2 *predictive relevance* menunjukkan 0,02 lemah, 0,15 moderat, dan 0,35 kuat. Hasil penghitungan Q^2 dapat dilihat pada Tabel 13 berikut.

Tabel 7. *Q-Square*

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Disiplin Kerja (Y1)	700.000	559.631	0.201
Kinerja (Y2)	875.000	626.124	0.284

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4.0

- ⇒ Nilai *Q-Square* (Q^2) dari Disiplin Kerja (Y1) adalah $0,201 > 0$ yang berarti Kompensasi (X1), Motivasi (X2) memiliki relevansi prediksi yang moderat terhadap Disiplin Kerja (Y1) dimana model sudah direkonstruksi dengan baik.
- ⇒ Nilai *Q-Square* (Q^2) dari Kinerja (Y2) adalah $0,284 > 0$ yang berarti Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (Y1) memiliki relevansi prediksi yang moderat terhadap Kinerja (Y2) dimana model sudah direkonstruksi dengan baik.

3) Uji *goodness of fit*

Uji *goodness of fit* model PLS dilihat dari nilai SRMR model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodness of fit* model jika nilai SRMR $< 0,10$ dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR $< 0,08$ (J. Hair, 2022).

Tabel 8. Pengujian *Goodness of Fit Model* dengan SRMR

	Original sample (O)
Saturated model	0.072
Estimated model	0.072

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4.0

Diketahui dari Tabel 14 hasil pengujian *goodness of fit* SRMR, nilai SRMR = $0.072 < 0.1$ maka disimpulkan model telah FIT atau layak.

B.2. Uji Hipotesis

Setelah melakukan berbagai pengukuran, baik *outer model* maupun *inner model*, selanjutnya yaitu melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis ini dilakukan dengan melihat T-statistik dan P-Values. Hipotesis ini dapat diterima apabila P-Values < 0.05 . Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan tidak langsung karena terdapat variabel eksogen, endogen serta mediasi.

Tabel 9. Uji *Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh*

No	Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
1	Kompensasi (X1) → Kinerja (Y2)	0.199	0.191	0.085	2.353	0.019
2	Motivasi (X2) → Kinerja (Y2)	0.225	0.221	0.112	2.012	0.044
3	Kompensasi (X1) → Disiplin Kerja (Y1)	0.315	0.310	0.098	3.232	0.001
4	Motivasi (X2) → Disiplin Kerja (Y1)	0.358	0.365	0.112	3.186	0.001
5	Disiplin Kerja (Y1) → Kinerja (Y2)	0.456	0.466	0.135	3.373	0.001

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4.0

Tabel 10. *Specific Indirect Effects*

No	Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
6	Kompensasi (X1) → Disiplin Kerja (Y1) → Kinerja (Y2)	0.144	0.147	0.067	2.138	0.033
7	Motivasi (X2) → Disiplin Kerja (Y1) → Kinerja (Y2)	0.163	0.172	0.078	2.096	0.036

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil pada Tabel 15 dan Tabel 16 diperoleh hasil sebagai berikut.

- ⇒ Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y2), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.199 dan signifikan dengan T-Statistics = 2.353 > 1.96 dan P-Values = 0.019 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
- ⇒ Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y2), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.225 dan signifikan dengan T-Statistics = 2.012 > 1.96 dan P-Values = 0.044 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
- ⇒ Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y1), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.315 dan signifikan dengan T-Statistics = 3.232 > 1.96 dan P-Values = 0.001 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
- ⇒ Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y1), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.358 dan signifikan dengan T-Statistics = 3.186 > 1.96 dan P-Values = 0.001 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
- ⇒ Disiplin Kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y2), dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.456 dan signifikan dengan T-Statistics = 3.373 > 1.96 dan P-Values = 0.001 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
- ⇒ Disiplin Kerja (Y1) signifikan memediasi hubungan antara Kompensasi (X1) dan Kinerja (Y2) dengan T-Statistics = 2.138 > 1.96 dan P-Values = 0.033 < 0.05 (**Hipotesis Mediasi Diterima**).
- ⇒ Disiplin Kerja (Y1) signifikan memediasi hubungan antara Motivasi (X2) dan Kinerja (Y2) dengan T-Statistics = 2.096 > 1.96 dan P-Values = 0.036 < 0.05 (**Hipotesis Mediasi Diterima**).

A. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa pemberian imbalan yang sesuai, baik berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial, dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Sarrafah & Samsualam, 2018; Indriani & Wirawan, 2019; Purbawi & Sunardi, 2022).

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien positif, artinya semakin tinggi dorongan kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini memperkuat teori motivasi kerja (Ali et al., 2022) dan hasil penelitian terdahulu dari Girdwichai & Sriviboon (2020) serta Kepramareni et al. (2022).

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dan sepadan mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, dan semangat kerja yang lebih tinggi.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Pegawai yang memiliki dorongan internal dan eksternal yang kuat cenderung mematuhi peraturan, bekerja lebih teratur, dan menjaga etos kerja tinggi.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, efisien, dan berkualitas.

Temuan ini mendukung pandangan Hasibuan dalam Chusminah & Haryati (2020) bahwa disiplin merupakan kunci utama pencapaian tujuan organisasi.

6. Peran Mediasi Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Artinya, kompensasi dan motivasi tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kedisiplinan pegawai. Jenis mediasi yang terjadi adalah partial mediation (mediasi parsial) karena pengaruh langsung dan tidak langsung keduanya signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM), dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Pemberian kompensasi yang layak, baik berupa finansial maupun nonfinansial, terbukti dapat meningkatkan semangat, efektivitas, dan produktivitas kerja pegawai Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mampu menumbuhkan tanggung jawab dan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku di lingkungan kerja.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
Pegawai dengan motivasi yang kuat lebih mampu menjaga kedisiplinan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Disiplin kerja yang baik meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas hasil kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.
6. Disiplin kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai.
Artinya, kompensasi yang baik tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan disiplin kerja pegawai.
7. Disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.
Motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong peningkatan kedisiplinan yang pada gilirannya memperkuat pengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan kompensasi dan motivasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, produktif, serta berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, manajemen Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara perlu terus memperhatikan kebijakan kompensasi dan strategi peningkatan motivasi untuk menjaga kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Referensi :

- Ali, A., Ahmad, S., & Khan, M. (2022). The impact of motivation on employee performance: A review of literature. *Journal of Management and Business Studies*, 5(2), 45–56.
- Azmy, A. (2022). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 21–32.
- Cahya, D., Rachmawati, I., & Handayani, R. (2021). Kompensasi dan kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 154–165.
- Chusminah, & Haryati, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 55–64.
- Eka Santi, D., & Widodo, A. (2021). Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 77–89.
- Erliawan, M., & Surabaya, F. (2022). Analisis validitas dan reliabilitas pada model PLS-SEM. *Jurnal Statistika dan Ekonometrika*, 4(2), 98–107.
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Enhancing organizational performance through employee motivation. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(9), 265–280.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Haryono, S. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dengan pendekatan SEM*. Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama.
- HM, A., & Abdillah, W. (2009). *Konsep dan aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Indriani, N. K., & Wirawan, I. (2019). Kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 122–131.
- Jogiyanto, H. M. (2011). *Metodologi penelitian bisnis: Salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Kepramareni, P., Suarningsih, L., & Putra, M. (2022). Hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ekonomi dan Sosial*, 10(1), 45–56.
- Muhtarom, A., Hartono, B., & Nugroho, F. (2022). Validitas dan reliabilitas dalam model PLS-SEM. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 87–99.
- Parshetty, R. (2019). Compensation management and employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 45–60.
- Prabowo, A., & Djastuti, I. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 5(2), 98–106.
- Purbawi, D., & Sunardi, A. (2022). Analisis hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(4), 201–210.
- Roy, E., & Sumartik, R. (2021). Motivasi dan disiplin kerja sebagai penentu kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 13(1), 12–25.
- Sarrafah, R., & Samsualam, S. (2018). Kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Publik*, 6(2), 133–145.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan SmartPLS 4.0*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sucipto, H., & Rauf, A. (2021). Pendekatan deskriptif dan eksplanatori dalam penelitian sosial. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 9(1), 23–35.