

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA
DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen
(S.M) Program Studi Manajemen*



OLEH :

Nama : Ajie Haiqal Fazrin
NPM : 1705160533
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Oktober 2021, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : AJIE HAIQAL FAZRIN
NPM : 1705160533
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA DINAS
PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

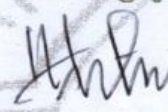
Tim Penguji

Penguji I



Assoc. Prof. Dr. Hj. SITI MUJIATUN, SE, MM

Penguji II



MUTIA ARDA, SE, M.Si

Pembimbing


YUDI SISWADI, SE, M.Si

Panitia Ujian


Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si


Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

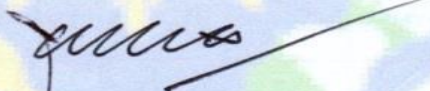
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AJIE HAIQAL FAZRIN
NPM : 1705160533
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA DINAS
PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi

Medan, Oktober 2021

Dosen Pembimbing



(Yudi Siswadi.,S.E.,M.M)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Jasman Saripuddin Hasibuan., SE., M.si)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis








(H.Januri.S.E.,M.M.,M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

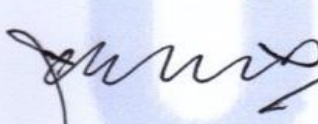
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI


Nama Mahasiswa : AJIE HAIQAL FAZRIN
NPM : 1705160533
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENASI TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA DINAS
 PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Sripsi	Paraf	Keterangan
6 - DESEMBER - 2021	- Memperbaiki Letak Judul skripsi - memperbaiki line spacing - memperbaiki gambar variabel		
	- memperbaiki penulisan - memperbaiki analisis data		
9 / 10 / 2021	- Periksa vii-variables - uji hipotesis dll		
	- Periksa Pembahasan		
16 / 10 / 2021	Keangkuhan & Sarans Ace Pross Upr Skips		

Dosen Pembimbing


(Yudi Siswadi, S.E., M.M)

Medan, Oktober 2021
Diketahui/disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Saripuddin Hasibuan., SE., M.si)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AJIE HAIQAL FAZRIN
NPM : 1705160533
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
MOTIVASI KERJA PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



AJIE HAIQAL FAZRIN

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Ajie Haiqal Fazrin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : Haikalzie476@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Jalan Imam Bonjol No.61 Kecamatan Medan Polonia Sumatera Utara, metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan selesai, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 45 orang, teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai tetap Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 45 orang, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan program Smart PLS, Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan adapun kesimpulan yang bisa ditarik adalah, Dalam penelitian ini bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja sebagai variabel intervening tidak mampu berperan sebagai mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : kompensasi, Motivasi kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

**The Effect of Compensation on Employee Performance Through Work
Motivation at the North Sumatra Province Transportation Service**

Ajie haiqal fazrin

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah Nort Sumatera**

Email : Haikalzie476@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation on employee performance through work motivation at the North Sumatra Provincial Transportation Service. This research was carried out at the North Sumatra Provincial Transportation Office, Street Imam Bonjol No. This research is a quantitative research method. When the research was carried out starting from March 2021 to completion, the population in this study were all permanent employees of the North Sumatra Province Transportation Service, totaling 45 people, the sample collection technique used was a saturated sample, where all members of the population were used as samples, namely all employees still the Department of Transportation of North Sumatra Province totaling 45 people, the data analysis technique used in this study is path analysis with the Smart PLS program. . Compensation has a significant effect on work motivation. Motivation has no effect on employee performance. Work motivation as an intervening variable is not able to act as a mediation on the effect of compensation on employee performance.

Keywords: Compensation, Work Motivation and Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan dan Rahmat – Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara”** Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, dengan segala keteladanan yang ada pada – Nya. Adapun tujuan penulis proposal ini adalah salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar sarjana (S. M) Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesainya proposal ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besar Nya kepada :

1. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda tercinta Selamat, ibu tercinta Rasmiati, dan Keluarga yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, semangat, dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M selaku pembimbing proposal yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis,
10. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini.
11. Bapak Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan riset kepada penulis

12. Seluruh staff yang bekerja di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang telah banyak membantu penulis dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan Proposal.
13. Kepada Sahabat Perjuangan Decky, Mas Akbar, Luthfi, Wahyu yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal ini, semoga Allah membalas baik budi mereka.

Akhirnya penulis mengharpkan proposal ini dapat bermanfaat bagi rekan –rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya rabbal'alam....

Medan, 24 Maret 2021

Penulis

Ajie Haiqal Fazrin

1705160533

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1. Uraian Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai	
2.1.1.3 Manfaat Kinerja Pegawai	10
2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai.....	14
2.1.2 Kompensasi	16
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	16
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi	
2.1.2.3 Manfaat Kompensasi.....	18
2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	20
2.1.2.5 Indikator Kompensasi	22
2.1.3 Motivasi.....	24
2.1.3.1 Motivasi Kerja	24
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	
2.1.3.3 Manfaat Motivasi Kerja	25
2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	26
2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja	28
2.2. Kerangka Konseptual.....	31
2.3. Hipotesis	35
BAB 3 : METODE PENELITIAN.....	36
3.1. Pendekatan Penelitian	36
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	36

3.3. Tempat Dan Jadwal Penelitian.....	38
3.4. populasi dan Sampel	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6. Teknik Analisis Data.....	42
BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1. Hasil Penelitian	43
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian	43
4.1.2. Identitas Responden	43
4.1.3. Distribusi Jawaban Responden	46
4.2. Metode Analisis Data	52
4.2.1. Analisis Efek Mediasi	52
4.2.2. Pembahasan	59
BAB 5 : PENUTUP	64
5.1. kesimpulan	64
5.2. Saran	65
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	32
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	33
Gambar 2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja	34
Gambar 3.1 Teknik Analisis Jalur	39
Gambar 4.1 Efek Mediasi	56

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	37
Tabel 3.2 Indikator Kompensasi	37
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	39
Tabel 3.5 Jumlah Pegawai Dinas Perhubungan Ptovensi Sumatera Utara	40
Tabel 3.6 Penilaian Skala Likert	41
Tabel 4.1 Skala Likert	44
Tabel 4.2 Usia Responden	45
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4.4 Pendapatan Responden	46
Tabel 4.5 Lama Kerja Responden	46
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi	47
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi	48
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja	50
Tabel 4.9 Construct Reliability	52
Tabel 4.10 Heretroit-Monotrait Ratio	53
Tabel 4.11 R-Square	54
Tabel 4.12 F-Square	55
Tabel 4.13 Dirrect Effect	57
Tabel 4.14 Indirrect Effect	58
Tabel 4.15 Total Effect	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan global yang mengakibatkan persaingan cukup ketat dalam semua bidang, termasuk didalamnya adalah bidang jasa yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia yang bersangkutan maka akan semakin siap menghadapi era globalisasi. Salah satu persiapan yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah mempersiapkan kinerja dari masing-masing SDM

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi dalam usaha untuk bertahan dalam persaingan yang semakin kompetitif. Salah satu fokus utama manajer dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah perilaku sumber daya manusia dalam bekerja. Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi adalah hal yang sangat penting karena faktor sumber daya manusia sangat berperan dalam usaha organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan atau organisasi yang didirikan ingin memberikan yang terbaik untuk para pegawai maupun bagi perusahaan atau organisasi guna mendapatkan kinerja karyawan yang diinginkan banyak cara untuk mewujudkan semua itu salah satunya adalah memberikan kompensasi, kompensasi merupakan salah satu hal yang penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan atau organisasi, selain itu motivasi juga dibutuhkan, karena motivasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk menunjang kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

Kinerja merupakan hasil kontribusi pegawai atau wujud nyata pegawai berdasarkan peran mereka di dalam organisasi. Untuk meningkatkan pencapaian kinerja pegawai yang diinginkan perusahaan atau organisasi maka perusahaan atau organisasi harus menyediakan fasilitas yang mendukung seperti pemberian kompensasi yang sesuai, pemberian motivasi yang berkelanjutan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan dukungan dari perusahaan atau organisasi tersebut, pegawai akan lebih memiliki keterikatan terhadap perusahaan atau organisasi sehingga dapat meningkatkan kontribusi mereka pada perusahaan atau organisasi.

“kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”(Bangun, 2012)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu aspek penting yang diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi kompensasi yang diterima oleh pegawai dapat dari kompensasi langsung melalui gaji pokok, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung diantaranya fasilitas, asuransi kesehatan, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung untuk para pegawai.

“kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”. (Kasmir, 2016)

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja para pegawai, akan tetapi perusahaan

harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, pemimpin yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

“Motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen penting dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan”.(Tegar, 2019)

Motivasi yang tinggi didapat dari perlakuan perusahaan terhadap karyawan. Seseorang yang memiliki motivasi cenderung akan memberikan yang terbaik bagi setiap perusahaan jika perusahaan memperlakukan karyawan yang sebaik mungkin maka karyawan akan cenderung memberikan timbal balik yang baik juga untuk perusahaan, Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para pegawai. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja para pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan pegawai. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang memiliki potensial, dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara adalah perangkat daerah provinsi Sumatera Utara yang mempunyai tugas pokok dan fungsi yaitu melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang perhubungan darat, laut, udara,

dan sarana prasarana Perhubungan serta tugas pembantuan. mengetahui masalah perhubungan di Sumatera Utara baik masalah fasilitas Perhubungan maupun keamanan perhubungan di Sumatera Utara. Sumatera Utara merupakan provinsi yang cepat berkembang dalam perdagangan, maka arus perhubungan di Sumatera Utara tentu sangat padat. Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara berada di Jalan Imam Bonjol Nomor 61 Kecamatan Medan Polonia Sumatera Utara.

Dari survey awal yang saya lihat dilapangan, pemberian kompensasi yang ada di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara masih belum terpenuhi, khususnya dibagian fasilitas kantor, lingkungan kerja. Fenomena lain yang muncul yaitu motivasi, kurangnya pengarahan dan motivasi yang diberikan atasan/pimpinan kepada para pegawai untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karena masih banyak juga pegawai yang menunda pekerjaan, Berbagai permasalahan yang terdapat pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, tentu menjadi dasar yang kuat dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Namun dari berbagai masalah yang terdapat pada pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, dimana penelitian ini.membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek Kompensasi finansial tidak langsung, Motivasi kerja eksternal, dan Kinerja Para Pegawai. Bersumber pada hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkanidentifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Fasilitas yang ada di Dinas Perhubungan Sumatera Utara masih kurang memadai untuk menunjang kinerja para pegawai.
2. Masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, karena kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai apalagi pada situasi pandemi covid 19 ini banyak pegawai yang bekerja dari rumah.
3. Menurunnya hasil kerja pegawai yang di akibatkan kurangnya fasilitas dan dorongan semangat yang diberikan organisasi dan pimpinan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Di dalam sebuah perusahaan sering dijumpai banyak macam masalah yang sering terjadi seperti, maka penulis membatasi masalah pada variabel kompensasi finansial tidak langsung, motivasi kerja eksternal, dan kinerja pegawai agar tidak meluas dan melenceng dari pembahasan yang dibuat.

1.3.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?

2. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Dinas Perhubungan Sumatera Utara?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja selain itu penelitian ini juga untuk mengembangkan penelitian terdahulu.
2. Secara Praktis, sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja Pegawai terkait dengan Disiplin kerja dan

Motivasi kerja yang sekarang dan mungkin seterusnya akan digunakan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 URAIAN TEORITIS

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Hamid, 2016) “Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu”. Kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Penelitian yang dilakukan oleh (R. Astuti & Prayogi, 2018) “kinerja merupakan hasil ataupun tingkatan keberhasilan seseorang secara totalitas sepanjang periode tertentu dalam melakukan tugas dibanding dengan bermacam mungkin, semacam standar hasil kerja, sasaran, ataupun target tertentu ataupun kinerja yang sudah ditetapkan terlebih dahulu sudah disepakati bersama”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pulungan, 2017) ”kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”.

Menurut (Sutrisno, 2010) kinerja merupakan sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas waktu kerja. dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Kinerja berasal dari pengertian performa kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya kerja tetapi termasuk Bagaimana proses pekerjaan berlangsung dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.(Bangun, 2012).

Menurut (Kaplan & Norton, 2006) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil maksimum aktualisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman bahwa pekerjaan apapun yang dicapai merupakan perwujudan aktualisasi dari individu ataupun sekelompok orang yang melakukan kegiatan

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu perilaku individu yang bekerja dan menghasilkan suatu hal yang dapat bermanfaat bagi suatu organisasi atau perusahaan yang menjadi tempat seseorang bekerja.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Pelaksanaan penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada pegawai. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan.(Kasmir, 2016).

Menurut (Rozarie, 2017) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja Pegawai

Hasil dari manajemen kinerja akan membantu organisasi/perusahaan untuk merencanakan dan melaksanakan program – program lain dengan lebih tepat dan baik. Berikut manfaat kinerja karyawan:

- 1) Penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan dengan melaksanakan manajemen kinerja.
- 2) Menghasilkan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan
- 3) Menghargai setiap kontribusi/pendapat
- 4) Meningkatnya produktivitas karyawan yang akan menguntungkan perusahaan/organisasi.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Kepribadian
- 4) Motivasi kerja
- 5) Kepemimpinan
- 6) Lingkungan kerja
- 7) Kompensasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

4) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

7) Kompensasi

Kompensasi merupakan upah yang diberikan kepada pegawai. Kompensasi sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja pegawai.

Menurut (Sulaksono, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap mental
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Tingkat penghasilan
- 5) Kepemimpinan
- 6) Komunikasi
- 7) Kedisiplinan
- 8) Sarana dan prasarana

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Sikap mental

Sikap mental yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

2) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka kinerjanya juga semakin meningkat.

3) Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan dan skill akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

4) Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh pada kinerja pegawai. Pegawai tentu akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mendapatkan penghasilan sesuai dengan yang diinginkan.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain, sehingga orang tersebut dengan sukarela mau melaksanakan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan.

6) Komunikasi

Para pegawai dan manajer harus menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Karena dengan komunikasi yang baik akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

7) Kedisiplinan

Situasi dan keadaan yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang tidak disiplin akan berleha-leha dalam menjalankan tugas sehingga berakibat pada kinerja.

8) Sarana dan prasarana

Perusahaan harus memberikan fasilitas yang mendukung kinerja pegawai karena dengan begitu pegawai akan termotivasi untuk semangat dalam bekerja.

Dari penjelasan diatas menggambarkan bahwa peran manajer menjadi sangat penting sebab melalui kepemimpinannya dapat membangun tim yang solid dan kinerja yang efektif, atau bahkan sebaliknya. Sebab bagaimana juga, kinerja merupakan akumulasi dari sebuah proses, dimana yang mengawal proses itu diantaranya adalah peran para manajer.

2.1.1.5.Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja atau *performance indicators* terkadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator ini dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu di observasi.

Menurut (Mathis & John, 2012) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerjasama

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kehadiran

Merupakan kehadiran pegawai di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

5) Kemampuan bekerjasama

Merupakan tingkat kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Keandalan.
- 4) Sikap.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan pemberi jasa dalam memberikan layanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan.

4) Sikap

Sikap adalah kecenderungan bertindak, berpersepsi, berfikir dan merasa dalam objek, ide, situasi atau nilai,

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan. Kompensasi dikelompokkan menjadi dua yakni kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Sedangkan kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja

dan pekerjaan itu sendiri dan fleksibilitas tempat kerja. “kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang telah ada dalam perusahaan, walaupun bukan merupakan salah satunya cara untuk meningkatkan motivasi karyawan”.(Cahayani, 2005).

Menurut (Nawawi, 2008) kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para bpekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut (Suparyadi, 2015) “kompensasi merupakan sebagian dari investasi, maka sangat wajar apabila perusahaan mengharapkan karyawan berkinerja tinggi dan produktif agar perusahaan memperoleh laba, tetapi karyawan juga memiliki hak untuk memperoleh kompensasi yang layak dan adil atas segala upaya yang mereka lakukan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

“Kompensasi adalah salah satu komponen dalam fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi pada umumnya dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawai atau output dan produktivitasnya dalam kaitan hubungan kerja”.(Sudaryo, Y, Aribowo A, Sofiati, 2018).

“Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai blas jasa untuk kerja mereka (*Manajemen sumber daya manusia*, n.d.). Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

2.1.2.2. Tujuan Kompensasi

Menurut (*Manajemen sumber daya manusia*, n.d.) tujuan pemberian dilakukannya kompensasi adalah:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan.
- 2) Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
- 3) Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).
- 4) Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.

Sedangkan menurut (Pratama, Nurtjahjono, & Hakam, 2015) menyatakan bahwa tujuan kompensasi selain tujuan utama perusahaan juga terhadap karyawan, semakin sesuai kompensasi yang diterima alhasil perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Selain itu juga kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menghindarkan dari resiko protes dari karyawan dengan catatan sesuai dengan keinginan karyawan.

2.1.2.3. Manfaat Kompensasi

Menurut (*Manajemen sumber daya manusia*, n.d.) ada delapan manfaat kompensasi diantaranya:

- 1) Ikatan kerja sama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan
- 6) Disiplin

- 7) Pengaruh serikat buruh
- 8) Pengaruh pemerintah

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dengan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerjadari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *quillified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Program Kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Tujuan pemberian kompensasi dalam hal ini dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut (Bahri, 2019a) manfaat pemberian kompensasi sebagai berikut:

Manfaat bagi Organisasi:

1. Akan menarik karyawan yang tingkat keterampilan yang tinggi untuk bekerja pada organisasi atau perusahaan.
2. Memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi yang tinggi.
3. Mengikat karyawan untuk bekerja pada organisasi atau perusahaan.

Manfaat bagi karyawan:

1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
2. Untuk menimbulkan semangat dan kegembiraan bekerja
3. Untuk dapat meningkatkan status social dan prestise karyawan.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan didasarkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan, Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan menurut (Kasmir, 2016) yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengalaman
- 3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab
- 4) Jabatan
- 5) Jenjang kepangkatan/golongan
- 6) Prestasi kerja
- 7) Dan pertimbangan lainnya

Menurut (Indriyani, Lestari, & Rasal, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

- 1) Beban pekerjaan dan tanggung jawab
- 2) Posisi jabatan karyawan
- 3) Pendidikan dan pengalaman kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Apabila beban pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan tersebut sangat tinggi dan beresiko, maka kompensasi yang diberikan juga akan semakin besar.

- 2) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar.

- 3) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

2.1.2.5. Indikator Kompensasi

Menurut (Umar, 2007) indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Bonus
- d. Upah
- e. Premi
- f. Pengobatan
- g. Asuransi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Gaji, Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif, Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- c. Bonus, Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- d. Upah, Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.
- e. Premi, Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.
- f. Pengobatan, Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- g. Asuransi, Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Menurut (*Manajemen sumber daya manusia*, n.d.) indikator kompensasi terdiri atas:

- a. Gaji
- b. Fasilitas
- c. Tunjangan

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Gaji, Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
- b. Fasilitas, Merupakan Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
- c. Tunjangan, Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

(Fahmi, 2016) mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”,

Menurut (Saripuddin, 2016) motivasi adalah sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

(Malayu, 2010) mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. (Edison, 2016) “Motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”.

“Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu

kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu”.(Titisari, 2014)

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Saydam, 2000) menyatakan bahwa tujuan dari motivasi kerja antara lain:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Sedangkan menurut (Bismala, Arianty, & Farida, 2017) motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

2.1.3.3. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut (Kadarisman, 2013) menyatakan bahwa manfaat motivasi antara lain:

- a. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja

- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan

2.1.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sunyoto, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi kerja

Awal pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pemimpin, atasan langsung, kenalan, dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya menjadi tugas mereka.

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain:

- 1) Keluarga dan kebudayaan
- 2) Konsep diri
- 3) Jenis kelamin
- 4) Pengakuan dan prestasi
- 5) Cita-cita dan aspirasi
- 6) Kondisi lingkungan
- 7) Kondisi pegawai
- 8) Upaya pimpinan memotivasi pegawai

Adapun penjelasannya antara lain:

- 1) Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

- 2) Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

- 3) Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

- 4) Pengakuan dan prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5) Cita-cita dan aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6) Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luardiri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

7) Kondisi pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8) Upaya pimpinan memotivasi pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

2.1.3.5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran
- 5) Usaha Untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para ahli
- 8) Pemanfaatan Waktu

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras, Kerja keras adalah kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.
- 2) Orientasi Masa Depan, Orientasi masa depan adalah upaya antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan
- 3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi, Tingkat cita-cita yang tinggi adalah suatu proses dalam suatu keinginan yang ada dalam hati seseorang untuk meningkatkannya
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran, Orientasi tugas/sasaran adalah upaya menyediakan antisipasi terhadap tugas maupun sasaran dalam mencapai suatu tujuan
- 5) Usaha Untuk Maju, Usaha untuk maju adalah suatu proses untuk mengarah kearah yang lebih maju
- 6) Ketekunan, Ketekunan adalah upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih hasil
- 7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para ahli, Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli adalah seseorang yang dipilih untuk menjadi kawan atau partner dalam bekerja yang dimana dipilih oleh seseorang yang ahli dalam memilih
- 8) Pemanfaatan Waktu, Pemanfaatan waktu adalah suatu proses dan upaya dalam mencapai tujuan hidup yang dimulai dari cara dalam memanfaatkan waktu.

Sedangkan menurut (Rachmawati & Nuraini, 2004), indikator – indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada pegawai, yaitu:

- 1). Kebutuhan fisik
 - 2). kebutuhan rasa aman dan keselamatan
 - 3). kebutuhan sosial
 - 4). Kebutuhan akan penghargaan
 - 5). Kebutuhan perwujudan diri
- Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

- 3) Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

- 4) Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

- 5) Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya.

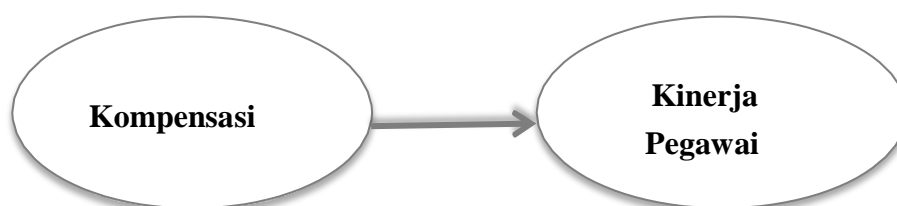
2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Apabila Kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja pegawai meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja pegawai akan turun, Menurut (Puspitasari, Suddin, & Sutarno, 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo. Penelitian (Jufrizen, Siswadi, Arif, & Syaifani, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Vera Subchanifa, S, & Istiqomah, 2020), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di KSPPS Khoiro Ummah Patih. Hasil penelitian (Usman, Rambe, & Jufrizen, 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:

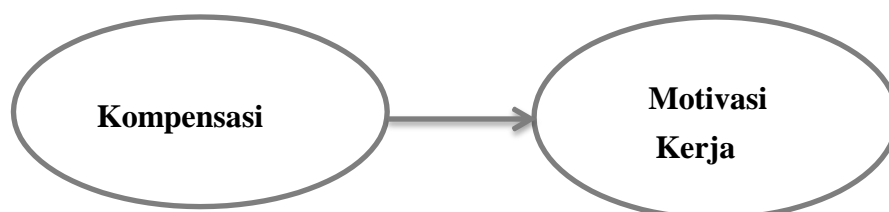


Gambar 2.1
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Pemberian kompensasi sangat penting dilakukan dan hendaknya jumlahnya sesuai dengan hasil kerja yang diberikan, kesesuaian kompensasi yang diperoleh dapat menjadi salah satu penyebab meningkatnya motivasi kerjadalam diri pegawai, hal ini disebabkan oleh kebutuhan yang sudah terpenuhi akibat pemberian kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Menurut (Jufrizen & Pulungan, 2017) pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dosen UMSU.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (P. Astuti & Kurnia, 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang, Menurut (Adha, 2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta, Penelitian (Pramita, Djawoto, & Soekotjo, 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai LLDIKTI Wilayah VII Surabaya, Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:

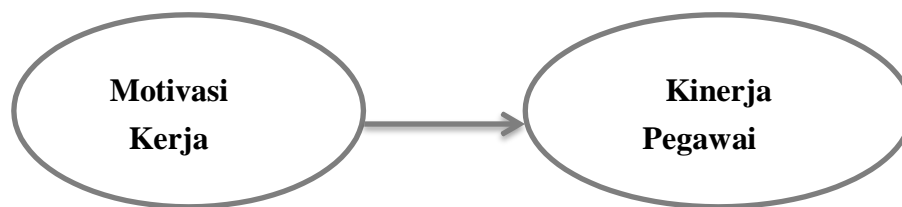


Gambar 2.2
Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Proses memotivasi pada dasarnya adalah bagaimana perusahaan mendorong para pegawai mau memberikan input yang mereka miliki. Agar tujuan perusahaan tercapai. Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Tirtayasa & Andayani, 2019), (Gultom, 2015), (Prayogi & Adhan, 2021) dan (Jufrizen, Mukmin, Nurmala, & Jasin, 2021) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut (Tanjung, Hidayat, & Juliandi, 2020) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Muhammadiyah Aek Kanopan. Menurut (Siswadi & Lestari, 2021) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Medan.

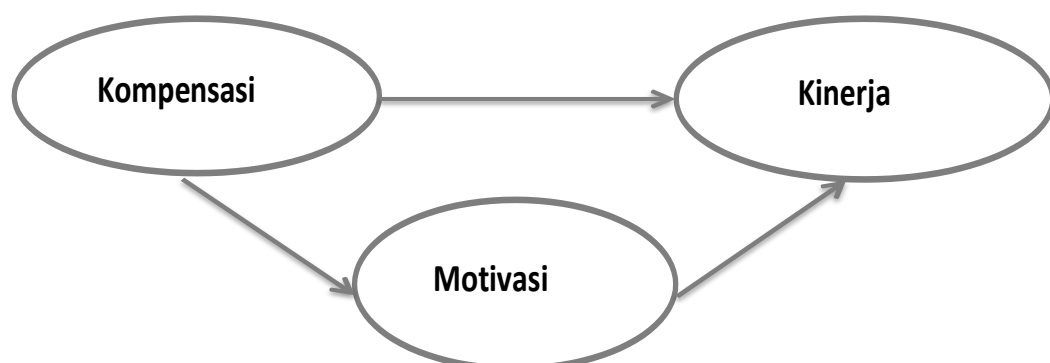
Penelitian (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya hasil penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Jufrizen, 2017) , (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Utomo, Pasaribu, & Rambe, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran kota Medan. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2.3
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Menurut (P. Astuti & Kurnia, 2021) motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja Universitas Muhammadiyah Magelang. motivasi kerja mampu mempengaruhi hubungan antara kompensasi dalam meningkatkan kinerja, Sementara itu, menurut (Adha, 2020) adanya hubungan tidak langsung antara variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta. berpengaruh signifikan positif, Penelitian (Vera Subchanifa et al., 2020) menyimpulkan bahwa kompensasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja di KSPPS Pastabiq Khoiro Ummah Pati. Hal tersebut dikarenakan diberikannya bonus dan insentif dari atasan dan pemberian fasilitas yang memadai sehingga membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, Menurut (Pramita et al., 2020) motivasi dapat memediasi variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai. Hasil pengaruh total kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi bertambah besar, Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dapat dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.4
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018) Hipotesis adalah jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah. Berdasarkan batasan dan pertanyaan yang ada pada perumusan masalah, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut (Widodo, 2019) “pendekatan asosiatif bertujuan untuk melihat atau mengetahui hubungan/pengaruh dua variable atau lebih”. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2018) “pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam instansi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Kehadiran
5	Kemampuan bekerjasama

Sumber (Mathis & John, 2012)

2) Kompensasi (X)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Gaji
2	Insentif
3	Tunjangan
4	Fasilitas
5	Asuransi

Sumber: (Umar, 2007) dan (*Manajemen sumber daya manusia*, n.d.)

3) Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan atau tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Tabel 3.3
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang disiplin oleh para ahli
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

3.3. Tempat Dan Jadwal Penelitian

- 1) Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Jalan Imam Bonjol No.61 Kecamatan Medan Polonia Sumatera Utara.
- 2) Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan selesai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan Penelitian Rincian dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																			
		Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■											
5	Pengumpulan Data										■	■	■								
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				

yang digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai tetap Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 45 orang.

a. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2020) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket/ Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2020) “Angket/kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, skala yang digunakan adalah skala Likert dengan kategori :

Tabel 3.6
Penilaian Skala *likert's*

PERNYATAAN	BOBOT NILAI (SKOR)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2020)

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2020) “wawancara adalah proses pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan telepon, Untuk mendapatkan data peneliti melakukan Tanya jawab dengan kabag dishub provsu dibagian personalia yang

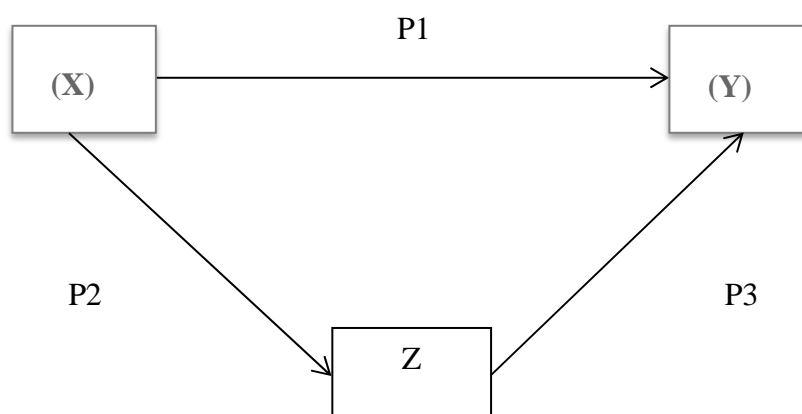
mempunyai seseorang untuk memberikandata yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung mengenai hal yang relevan dengan penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah :

3.6.1. Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Sugiyono, 2020) Dalam menggunakan statistic PLS. Model satu jalur digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Teknik Analisis Jalur

3.6.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisi data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3.6.2.1 *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *dirrect* efek berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi, Menurut (Juliandi, Irfan, Manurung, & Aplikasi, 2015) kriteria pengukuran *dirrect Effect* antara lain:

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- b. Nilai profitabilitas/signifikan atau P –value, jika nilai P-value <0,05 maka signifikan. Dan jika nilai P-value>0,05 maka tidak signifikan.

3.6.2.2 *Indirrect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirrect Effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening. Menurut (Juliandi et al., 2015) kriteria penilaian *indirrect Effect* adalah:

- a. Jika nilai *P-Values* $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- b. Jika nilai *P-Values* $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

3.6.3. *Partial Least Square (PLS)*

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (partial least square/PLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS 2.0 untuk mnguji hubungan antar variabel, Menurut (Purwohandoko, 2009) ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu: (1) Merancang model structural (inner model);(2) Merancang model pengukuran (outer model); (3) Mengkontruksi diagram jalur: (4) Konversi diagram jalur ke system persamaan; (5) Estimasi koefisien jalur loading dan weight; (6) Evaluasi goodness of fit; (7) Pengujian hipotesis(resampling bootstraping).

3.6.3.1. Analisis efek mediasi (*mediation Effects*)

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung baik beban kerja terhadap kinerja; beban kerja terhadap kepuasan kerja; dankepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; serta pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja kerja. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model); dan (2) Analisis model

struktural/structural model analysis (inner model). Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

3.6.3.2. Analisis Model Pengukuran (Outer Models)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas diskriminan (discriminant Validity).

3.6.3.3. Analisis Model Pengukuran (Inner Models)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R square (2) *F-square* (3) *Mediation Effects*: (a) *Direct Effects*, (b) *Indirect Effects*, (c) *Total Effects*.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor dinas perhubungan provinsi Sumatera utara. Di dalam penelitian ini mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan dari variabel (X), 10 pernyataan dari variabel (Y), dan 10 pernyataan dari variabel (Z), dimana variabel (X) adalah kompensasi, variabel (Y) kinerja pegawai dan variabel (Z) motivasi kerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 45 pegawai sebagai sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode skala *likert*.

Tabel 4.1
Skala likert

Pernyataan	Bobot nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan diatas berlaku untuk menghitung variabel (X) kompensasi, (Y) kinerja pegawai, dan (Z) motivasi kerja.

4.1.2 Identitas Responden

Sebelum melakukan pengolahan data peneliti terlebih dahulu mendistribusikan identitas responden dari data yang sudah disebar, adapun identitas responden yang penulis tanyakan dalam penelitian ini adalah, jenis kelamin, Usia, Pendapatan dan lama kerja,

Tabel 4.2
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-35 tahun	25	55.6	55.6	55.6
36-45 tahun	16	35.6	35.6	91.1
> 45 tahun	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Tabel 4.2 menunjukkan persentase usia responden, terlihat dalam penelitian ini mayoritas responden berusia diantara 25-35 tahun yang berjumlah 25 orang, lalu responden yang berusia diantara 26-45 tahun yang berjumlah 16 orang dan responden yang berusia diatas 45 tahun berjumlah 4 orang.

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	31	68.9	68.9	68.9
Perempuan	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Tabel 4.3 menunjukkan persentase jenis kelamin responden, terlihat dalam penelitian ini responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 31 orang dan perempuan berjumlah 14 orang.

Tabel 4.4
Pendapatan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 juta	30	66.7	66.7	66.7
5-10 juta	10	22.2	22.2	88.9
> 10 juta	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Tabel 4.4 menunjukkan persentase pendapatan responden terlihat dalam penelitian ini responden yang berpenghasilan dibawah 5 juta berjumlah 30 orang, lalu responden yang berpenghasilan 5-10 juta berjumlah 10 orang dan responden yang berpenghasilan diatas 10 juta berjumlah 5 orang.

Tabel 4.5
Lama Kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	22	48.9	48.9	48.9
5-15 tahun	22	48.9	48.9	97.8
> 15 tahun	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Tabel 4.5 menunjukkan persentase lama kerja responden terlihat responden yang bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 22 orang, responden yang sudah bekerja selama 5-15 tahun berjumlah 22 orang dan responden yang sudah bekerja diatas 15 tahun berjumlah 1 orang.

4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

Dalam penelitian ini responden menggunakan skala likert dengan skor jawaban 1-5, dalam penelitian ini terdapat 10 item pernyataan untuk variabel kompensasi, 10 item pernyataan untuk variabel motivasi dan 10 item pernyataan

untuk variabel kinerja , distribusi jawaban dari masing masing angket akan ditampilkan di tabel dibawah ini.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	1	2.2	22	48.9	22	48.9	45	100
2	-	-	-	-	1	2.2	21	46.7	23	51.1	45	100
3	-	-	-	-	1	2.2	24	53.3	20	44.4	45	100
4	-	-	-	-	-	-	22	48.9	23	51.1	45	100
5	-	-	-	-	-	-	23	51.1	22	48.9	45	100
6	-	-	-	-	1	2.2	21	46.7	23	51.1	45	100
7	1	2.2	1	2.2	4	8.9	17	37.8	22	48.9	45	100
8	-	-	3	6.7	2	4.4	17	37.8	23	51.1	45	100
9	-	-	5	11.1	5	11.1	11	24.4	24	53.3	45	100
10	2	4.4	2	4.4	9	20	21	46.7	11	34.4	45	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Gaji yang saya terima bisa mencukupi kebutuhan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (48,9%)
2. Pada pernyataan “Saya merasa gaji saya sesuai dengan tanggung jawab” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (51.1%) yang diberikan kepada saya
3. Pada pernyataan “Selain Gaji pokok kantor juga memberikan upah tambahan kepada saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (44.4%)
4. Pada pernyataan “Saya dan keluarga diberikan jaminan kesehatan oleh kantor” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (51,1%)
5. Pada pernyataan “Saya juga diberikan jaminan pensiun atas dedikasi saya dikantor ini” mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (48.9%)

6. Pada pernyataan “Saya diberikan berbagai macam tunjangan jika hasil kerja saya melebihi ekspektasi perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (51.1%)
7. Pada pernyataan “Saya diberikan fasilitas yang memadai dari kantor saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (48,9%)
8. Pada pernyataan “Fasilitas yang diberikan kepada saya untuk memudahkan pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (51.1%)
9. Pada pernyataan “Saya sering diberikan jatah liburan keluar kota oleh kantor ” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (51.1%)
10. Pada pernyataan “Saya dan keluarga saya diberikan jaminan asuransi ” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (46.7%)

Dari tabel 4.6 terlihat persentase distribusi jawaban responden, mayoritas responden menjawab setuju, artinya pemberian kompensasi yang ada di lokasi penelitian sudah sesuai dengan item pernyataan yang diajukan penulis.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Variabel Motivasi

No/	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	1	2.2	24	53.3	20	44.4	45	100
2	-	-	-	-	-	-	32	71.1	13	28.6	45	100
3	-	-	-	-	-	-	35	77.8	10	22.2	45	100
4	-	-	-	-	-	-	34	75.6	11	24.4	45	100
5	-	-	-	-	3	6.7	25	55.6	17	37.8	45	100
6	-	-	-	-	2	4.4	23	51.1	20	44.4	45	100
7	-	-	-	-	2	4.4	29	64.4	14	31.1	45	100
8	-	-	-	-	7	15.6	20	44.4	18	40	45	100
9	-	-	-	-	4	8.9	13	28.9	28	62.2	45	100
10	-	-	1	2.2	5	11.1	31	68.9	8	17.8	45	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “Saya terbiasa kerja keras karena ada target yang harus di capai” mayoritas responden menjawab setuju yakni 24 orang (53.3%).
2. Pada pernyataan “Jika saya tidak bekerja keras maka target saya akan dilampaui oleh rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 32 orang (71.1%).
3. Pada pernyataan “Saya bekerja giat karena saya ingin lebih sukses kedepannya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 35 orang (77.8%).
4. Pada pernyataan “Saya menginginkan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan saya sekarang” mayoritas responden menjawab setuju yakni 34 orang (46.7%).
5. Pada pernyataan “Saya memiliki target agar bisa menyelesaikan tugas lebih cepat dari rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 25 orang (55.6%).
6. Pada pernyataan “Jika saya tidak bekerja dengan tekun maka akan menghambat saya dari tujuan yang ingin saya capai” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (51.1%).
7. Pada pernyataan “Saya senang bekerja dikarenakan rekan kerja saya sudah dipilih oleh orang yang berpengalaman” mayoritas responden menjawab setuju yakni 29 orang (64.4%).
8. Pada pernyataan “Saya bekerja dengan seefisien mungkin agar waktu saya tidak terbuang dikantor” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (44.2%).
9. Pada pernyataan “Jika saya bekerja terlalu lama dikantor akan

mengurangi waktu saya bersama keluarga” mayoritas responden menjawab setuju yakni 28 orang (62.2%).

10. Pada pernyataan “Saya berkerja keras agar bisa mencapai target yang saya inginkan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 31 orang (68.9%).

Dari tabel 4.7 terlihat persentase distribusi jawaban responden, mayoritas responden menjawab setuju, artinya kondisi motivasi yang ada di lokasi penelitian sudah sesuai dengan item pernyataan yang diajukan penulis.

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	3	6.7	23	51.1	19	42.2	45	100
2	-	-	-	-	-	-	21	46.7	24	53.3	45	100
3	-	-	-	-	1	2.2	22	48.9	22	48.9	45	100
4	-	-	-	-	1	2.2	21	46.7	23	51.1	45	100
5	-	-	-	-	1	2.2	24	53.3	20	44.4	45	100
6	-	-	-	-	-	-	22	48.9	23	51.1	45	100
7	-	-	-	-	-	-	23	51.1	22	48.9	45	100
8	-	-	-	-	8	17.8	21	46.7	16	35.6	45	100
9	-	-	1	2.2	8	17.8	24	53.3	12	26.7	45	100
10	3	6.7	8	17.8	22	48.9	4	8.9	8	17.8	45	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “Saya bisa bekerja lebih lama dibanding rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (51.1%).
2. Pada pernyataan “Saya bersedia bekerja lembur jika dibutuhkan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (46.7%).
3. Pada pernyataan “Hasil kerja saya selalu dipuji atasan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (48.9%).

4. Pada pernyataan “Saya bisa bekerja lebih baik dari rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (46.7%).
5. Pada pernyataan “Saya bisa bekerja tanpa dibantu oleh atasan dan rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 24 orang (53.3%).
6. Pada pernyataan “Saya bisa memahami intruksi pekerjaan yang diberikan kepada saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (48.9%).
7. Pada pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan jam perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (51.1%).
8. Pada pernyataan “Saya tidak pernah mengurangi jam kerja saya ketika sedang berada di kantor” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (46.7%).
9. Pada pernyataan “Saya bisa menggunakan semua inventaris kantor untuk mempermudah pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 24 orang (53.3%).
10. Pada pernyataan “Saya akan menggunkan barang/inventaris milik saya sendiri jika perusahaan belum menyediakannya untuk kemudahan pekerjaan saya. ” mayoritas responden menjawab Kurang setuju yakni 22 orang (48.9%).

Dari tabel 4.8 terlihat persentase distribusi jawaban responden, mayoritas responden menjawab setuju, artinya kondisi kinerja yang ada di lokasi penelitian sudah sesuai dengan item pernyataan yang diajukan penulis.

4.2 Metode Analisis Data

4.2.1 Analisis efek mediasi (mediation *Effects*)

4.2.1.1 Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) construct reliability dan validity dan (2) discriminant validity

4.2.1.1.1 *Construct Reliability dan validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu kostruk. Kehandalan skor harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah $>0,6$ ((Juliandi, 2018).

Tabel 4.9
Construct Reliability

construct reliability	
Kinerja	0.920
Motivasi	0.911
Kompensasi	0.944

Sumbar: Data SEM-PLS 2021

Kesimpulan dari pengujian composite reliability adalah sebagai berikut:(1) Variabel Kompensasi (X) adalah *reliable*, karena nilai composite reliability motivasi Kompensasinya (X) adalah $0.944 > 0,6$, (2) variabel Kinerja (Y) adalah *reliable*, karena nilai composite reliability prestasi kerja $0.920 > 0.6$, (3) variabel motivasi organisasi(Z) adalah *reliable*, karena composite reliability $0.911 > 0.6$

4.2.1.1.2 Discriminant Validity

Pengertian discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut (Juliandi, 2018).

Tabel 4.10
***Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)**

Variabel	<i>Heretroit-Monotrait Ratio</i> (HTMT)		
	Kinerja	Motivasi	Kompensasi
Kinerja			
Motivasi	0.509		
Kompensasi	0.561	0.776	

Sumber: Data SEM-PLS 2021

Kesimpulan dari pengujian *Heteroit-Monotrait Ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.561 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk unik).
- 2) Variabel Kompensasi (X) terhadap Motivasi (Z) memiliki monotrait ratio $0.776 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk unik)
- 3) Variabel motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.509 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk unik).

4.2.1.2 Analisis Model Structural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 5 pengujian sebagai berikut : (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) *Mediation effect* : (a) *Direct Effect*; (b) *Indirect Effect* ; (c) total *Effect*. Berikut hasil pengujian:

1. **R-square**

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari *R-square* adalah: (1) jika nilai $R^2 (adjusted) = 0.75 \rightarrow$ model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai $R^2 (adjusted) = 0.50 \rightarrow$ model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai $R^2 (adjusted) = 0.25 \rightarrow$ model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.11
R-square

	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Kinerja	0.321	0.289
Motivasi	0.534	0.523

Sumber: Data SEM-PLS 2021

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* adalah sebagai berikut:

- a. *R-square adjusted* model jalur I =0.321 .artinya kemampuan variabel (Y) Kinerja dalam menjelaskan (Z) Motivasi adalah sebesar 32.1% dengan demikian model tergolong rendah

- b. *R-square adjusted* model jalur $\Pi=0.523$.artinya kemampuan variabel (X) kompensasi dan Motivasi (Z) dalam menjelaskan (Y) Kinerja adalah sebesar 52.3% dengan demikian model tergolong sedang.

2. F Square

Pengukuran *F-square* atau *f² Effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran *f²* (f-square) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.12
F-Square

	Kinerja	Motivasi	Kompensasi
Kinerja			
Motivasi	0.033		
Kompensasi	0.102	1.145	

Sumber: Data SEM-PLS 2021.

Kesimpulan dari hasil *f-square* dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

- a. variabel (X) Kompensasi kerja terhadap (Y) Kinerja memiliki $f^2 = 0.102$ maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b. variabel (X) Kompensasi terhadap (Z) motivasi organisasi memiliki $f^2 = 0.033$ maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
- c. variabel (Z) motivasi terhadap (Y) kinerja memiliki $f^2 = 0.145$ maka efek yang besar dari variabel eksogen endogen.

3. Mediation Effect

Analisis mediation *Effect* mengandung 3 sub bab analisis anatara lain; (1) *Effect*; (2) *Indirect Effect*; (3) total *Effect*

a. Direct Effect

Untuk kriteria pengujian hipotesis pengaruh langsung (*Direct Effect*) adalah sebagai berikut. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan(b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (PValue): (1) Jika nilai *P-Values* 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

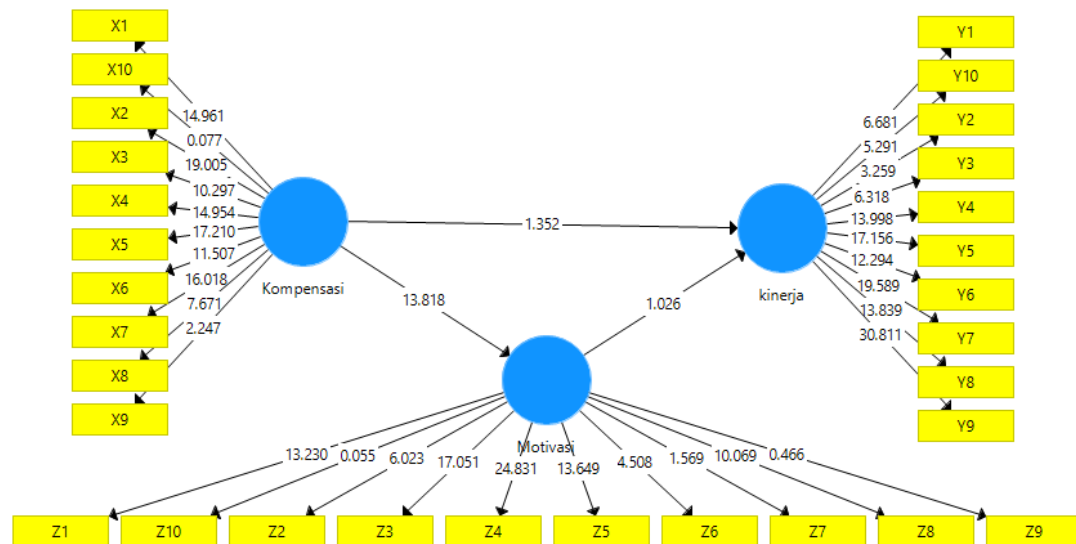
Tabel 4.13
Direct Effect

	<i>Original Samples</i>	<i>P Values</i>
Motivasi-> Kinerja	0.220	0.237
Kompensasi->Kinerja	0.386	0.039
Kompensasi->Motivasi	0.731	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 2021

Koefisien jalur (*path coefisien*) tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif dapat dilihat pada(tabel sample original):

- 1) X terhadap Y : koefisien jalur =0.386 dan P-value 0.039(< 0.05) artinya, pengaruh X (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja) adalah positif dan signifikan
- 2) X terhadap Z : koefisien jalur =0.731 dan P-value 0.000(<0.05) artinya Pengaruh Kompensasi (X) dan Motivasi (Z) adalah positif dan signifikan
- 3) Z terhadap Y : koefisien jalur =0.220 dan P-value 0.237(<0.05) artinya Motivasi (Z) dan Kinerja (Y) adalah positif tetapi tidak signifikan



Gambar 4.1
Efek Mediasi

Dilihat secara grafis hasil dari pengaruh langsung (*Direct Effect*) dapat dilihat diatas

Dari gambar 4.1 terlihat nilai nilai konstruksi diagram jalur dengan menggunakan aplikasi SmartPLS dari hasil konstruksi jalur diatas terlihat Estimasi koefisien jalur loading dan weight; Evaluasi goodness of fit, dan Pengujian hipotesis(*resampling bootstrapping*)

b. *Indirect Effect*

Tujuan analisis *Indirect Effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018)

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2/Disiplin kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.14
Indirect Effect

	Original Sampel	P-Values
X-Z-Y	0.161	0.284

Sumber: Data SEM-PLS 2021

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai *Indirect Effect* yang terlihat pada tabel di atas. Pengaruh tidak langsung X->Z->Y adalah 0.161, *P-Values* 0.284>(0.05) (tidak signifikan), maka Z (motivasi) tidak mampu memediasi pengaruh (X) kompensasi terhadap Y(Kinerja).

c. *Total Effect*

Total *Effect* (total efek) merupakan total dari *Direct Effect* (pengaruh langsung) dan *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15
Total Effect

	<i>Original Samples</i>	<i>P Values</i>
Motivasi-> Kinerja	0.220	0.237
Kompensasi->Kinerja	0.547	0.000
Kompensasi->Motivasi	0.731	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 2021

Kesimpulan dari nilai total *Effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut

- 1) Total *Effect* untuk hubungan X (Kompensasi) dan Y (Kinerja) adalah sebesar 0.547
- 2) Total *Effect* untuk hubungan X(Kompensasi) dan Z(motivasi) adalah sebesar 0.731
- 3) Total *Effect* untuk hubungan Z (Motivasi) dan Y (Kinerja) adalah sebesar 0.220.

4.2.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja, tetapi variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja, X terhadap Y: koefisien jalur=0.386 dan P-Value 0.039 dengan

taraf signifikan 0.05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2016) bahwa apabila pemberian kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian terdahulu (Jufrizen, 2016) juga menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Puspitasari et al., 2019) ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) dan Penelitian (Khair & Arismunandar, 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Jufrizen, 2021) menyatakan fasilitas sebagai salah satu kompensasi balas jasa perusahaan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi kepada pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai, maka sebaliknya semakin rendah tingkat pemberian kompensasi maka kinerja pegawai juga akan menurun.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap Motivasi, X terhadap Z: koefisien jalur=0.731 dan P-Value 0.000 dengan

taraf signifikan 0.05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan teori (Tegar, 2019) yang menyatakan bahwa apabila sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai, maka motivasi kerja dapat meningkat secara signifikan.

Penelitian terdahulu (Adha, 2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Pramita et al., 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Khair, 2019) ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi kerja, artinya ada pengaruh hubungan yang searah antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi maka akan semakin tinggi juga motivasi kerja pegawai, sebaliknya, jika pemberian kompensasi rendah maka menurun juga motivasi pegawai untuk bekerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Motivasi terhadap , Z terhadap Y: koefisien jalur=0.220 dan P-Value 0.237 dengan taraf signifikan 0.05. dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, karena P Value bernilai diatas 0,05 (0,237).

Hal ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2016) yang menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya dorongan tersebut menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan (Marjaya & Pasaribu, 2019) (Pramita et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Bahri, 2019) yang menyatakan secara parsial motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan sejalan dengan penelitian (Mujiatun, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019) motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Jika diperhatikan pegawai yang berada di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara sudah menjadi pegawai negeri sipil (PNS), dimana penghasilan mereka tetap, sehingga membuat pegawai tidak memiliki motivasi yang terlalu besar, hal ini juga disebabkan karena yang menentukan tingkatan/golongan pegawai yakni berdasarkan lama kerja pegawai tersebut bekerja.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Pengaruh tidak langsung $X \rightarrow Z \rightarrow Y$ adalah 0.161, $P\text{-Values } 0.284 > (0.05)$ (tidak signifikan), maka Z (motivasi)

tidak mampu memediasi pengaruh (X) kompensasi terhadap Y (Kinerja) dalam penelitian hipotesis 4 ditolak artinya tidak Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Penelitian ini tidak sejalan dengan teori (Suparyadi, 2015) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat motivasi kerja, serta kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mariatie, Hasanah, Syariffudin, & Fanggidae Erlin, 2021) yang menyatakan motivasi kerja tidak dapat memediasi antara kompensasi dengan kinerja.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai dikarenakan pegawai lebih mengharapkan diberikan kompensasi yang cukup, baik dari segi finansial maupun non finansial daripada hanya diberikan dorongan/semangat. Karena hal tersebut maka variabel motivasi tidak mampu memediasi antara variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dengan adanya data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini yang telah dianalisa maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi Kerja bernilai positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
4. Motivasi Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan beberapa hal-hal sebagai berikut ini:

1. Dari hasil angket yang sudah disebar kompensasi yang ada di dinas perhubungan Kota Medan sudah berjalan cukup baik hal yang perlu ditingkatkan adalah pemberian kompensasi non finansial berupa fasilitas kantor serta jatah liburan keluar kota oleh kantor, dari hasil angket terdapat

beberapa responden yang masih merasa bahwa mereka kurang diberikan jatah liburan dari instansi

2. Motivasi pada pegawai dinas perhubungan juga sudah berjalan cukup baik terlihat dari angket yang sudah disebar tidak ada masalah yang berarti pada motivasi dalam diri pegawai namun dikarenakan tidak adanya hubungan antara motivasi terhadap kinerja pada pegawai dinas perhubungan kota medan maka penulis menyarankan untuk peneliti berikutnya menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan atau beban kerja
3. Untuk variabel kinerja pegawai, hal hal yang menyebabkan turunnya kinerja dari angket yang sudah disebar adalah belum tersedianya inventaris yang memudahkan pekerjaan pegawai dan pegawai tidak menggunakan barang pribadinya demi urusan kantor, dengan diberikan kelengkapan inventaris maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan hanya 2 variabel untuk mengukur kinerja, tentunya hasilnya akan berbeda jika menggunakan variabel lain.
2. Penelitian ini dilakukan di instansi pemerintahan , jadi hasil penelitian in tidak bisa jadi patokan untuk instansi lain dan untuk perusahaan swasta yang memilki etos dan budaya kerja yang berbeda.
3. Dalam penelitian ini terdapat salah satu variabel yang tidak mempengaruhi variabel lain, hal ini menjadi kelemahan hasil penelitian ini, untuk peneliti berikutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, N. silitonga P. (2020). Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja hotel the ritz. *jurnal Human Capital Development*, V(1), 41–53.
- Astuti, P., & Kurnia, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas *UMMagelang Conference Series*, 5, 691–712. Retrieved from <http://journal.ummgl.ac.id/index.php/conference/article/view/4692>
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *ilmiah dan kebijakan hukum kebijakan hukum*, 1(1), 490–502. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB).
- Bahri, A. S. (2019a). Sistem Kompensasi Pelengkap Program Layanan Karyawan Pada Program Organisasi Dakwah. *Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah*, 1(1), 63–77.
- Bahri, A. S. (2019b). Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Bangun, wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqil.
- Cahayani, A. (2005). *Strategi dan Kewajiban Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. Darwin, Ed.). Jakarta: PT. Indeks.
- Edison, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.bandung*. Bandung: ALFABETA.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. (R. Fachruddin, Ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hamid, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional DAN Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Tetap PG Kebon Agung Malang, 38(2), 79–88.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

- Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Dimensi*, 8(1), 127–141.
- Jufrizen. (2017a). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Manajemen*.
- Jufrizen. (2017b). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Keskaf Fisip*, 14.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance With Motivation as an Intervening Variabel. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., Siswadi, Y., Arif, M., & Syaifani, P. E. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 644–659.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equatuion Model Based Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. Medan: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Aplikasi, D. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2006). *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive In The New Business Environment*. New York: Harvard Business Review Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Khair, H., & Arismunandar, M. F. (2020). Pengaruh Kompensasi Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Malayu, S. P. H. (2010). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manajemen sumber daya manusia*. (n.d.). . Edisi revisi.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. terbitan PT*. Remaja Rosdakarya.
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syariffudin, & Fanggidae Erlin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi kerja. *Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 101–112.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R., & John, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu*. Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 23–34.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (7th ed.). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pramita, D. R. A., Djawoto, D., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Administratif. *Media Mahardhika*, 18(3), 352.

- Pratama, S. A., Nurtjahjono, G. E., & Hakam, M. S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 25(1), 1–8.
- Prayogi, M. A., & Adhan, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bakrie Telecom, Tbk MEDAN. *jurnal ilmiah kohesi*, 1(2), 163–174.
- Purwohandoko, P. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo, Surabaya & Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.*, 11(2), 134–143. Surabaya.
- Puspitasari, D., Suddin, A., & Sutarno. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 132–142.
- Rachmawati, & Nuraini, E. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif* (1st ed.). Yogyakarta: Ekonisia.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rozarie, D. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cv. Rozarie.
- Saripuddin, J. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Pajak Dan Bisnis Manajemen Perpajakan*, 4(1), 419.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djanbatan.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Dicipline On Employee Performance. *International Journal Of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 227–237.

- Sudaryo, Y, Aribowo A, Sofiati, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. (T. Erang, Ed.). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D*. (Sutopo, Ed.). Bandung: ALFABETA.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. juni. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (1st ed.). Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Ketiga.). Jakarta: P.B. Seru.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (P. Christian, Ed.). Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Grup.
- Tanjung, H., Hidayat, T., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: QUADRANT.
- Tirtayasa, S., & Andayani, I. (2019). Pengaruh Kepeppmpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Umar, H. (2007). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektori Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Utomo, W. A., Pasaribu, H. khair, & Rambe, M. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. *Jurnal-Pendidikan*, 10(125–140).

Vera Subchanifa, D. P., S, S., & Istiqomah, N. (2020). Stres Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MALIA: Journal of Islamic Banking and Finance*, 4(2), 136.

Widodo. (2019). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN

Data Pribadi

Nama : Ajie Haiqal Fazrin
Tempat/ Tgl Lahir : Stabat, 11 juli 1997
Jenis kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun V Kampung Nangka, Stabat
Anak Ke : 4 dari 4 bersaudara
No. Telepon : 082366438885
Email : Haikalzie476@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Selamat
Ibu : Rasmiati

Nama Saudara Kandung

Kakak : Bobby Firmansyah S.H
Dede Andrean S.H,
Sigit Tri Handoko

Pendidikan

1. SD Negeri 050669 Ulu Brayun Stabat
2. SMP Negeri 1 Secanggang
3. SMA Swasta Panca Karya Stabat
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2017

Medan, 29 oktober 2021

Ajie Haiqal Fazrin

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dalam rangka untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Lama Kerja :

Pendapatan/Bulan :

II. PETUNJUK PENILAIAN

Peneliti menginginkan pendapat anda mengenai ” Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara”. Petunjuk pengisiannya yaitu : pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, KS, TS, STS). Adapun makna dari kode tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

III. DAFTAR PERNYATAAN

Kompensasi (X)	\$	\$	\$	\$	\$	S
Gaji yang saya terima bisa mencukupi kebutuhan saya						
Saya merasa gaji saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya						
Selain Gaji pokok kantor juga memberikan upah tambahan kepada saya						
Saya dan keluarga diberikan jaminan kesehatan oleh kantor						
Saya juga diberikan jaminan pensiun atas dedikasi saya dikantor ini						
Saya diberikan berbagai macam tunjangan jika hasil kerja saya melebihi ekspektasi perusahaan						
Saya diberikan fasilitas yang memadai dari kantor saya						
Fasilitas yang diberikan kepada saya untuk memudahkan pekerjaan saya						
Saya sering diberikan jatah liburan keluar kota oleh kantor						
Saya dan keluarga saya diberikan jaminan asuransi						

Motivasi (Z)	\$	\$	\$	\$	\$	S
Saya terbiasa kerja keras karena ada target yang harus di capai						
Jika saya tidak bekerja keras maka target saya akan dilampaui oleh rekan kerja saya						
Saya bekerja giat karena saya ingin lebih sukses kedepannya						
Saya menginginkan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan saya sekarang						
Saya memiliki target agar bisa menyelesaikan tugas lebih cepat dari rekan kerja saya						
Jika saya tidak bekerja dengan tekun maka akan menghambat saya dari tujuan yang ingin saya capai						
Saya senang bekerja dikarenakan rekan kerja saya sudah dipilih oleh orang yang berpengalaman						
Saya bekerja dengan seefisien mungkin agar waktu saya tidak terbuang dikantor						
Jika saya bekerja terlalu lama dikantor akan mengurangi waktu saya bersama keluarga						
Saya berkerja keras agar bisa mencapai target yang saya inginkan						

Kinerja (Y)	\$	\$	\$	\$	\$	S
Saya bisa bekerja lebih lama dibanding rekan kerja saya						
Saya bersedia bekerja lembur jika dibutuhkan						
Hasil kerja saya selalu dipuji atasan						
Saya bisa bekerja lebih baik dari rekan kerja saya						
Saya bisa bekerja tanpa dibantu oleh atasan dan rekan kerja saya						
Saya bisa memahami intruksi pekerjaan yang diberikan kepada saya						
Saya bekerja sesuai dengan jam perusahaan						
Saya tidak pernah mengurangi jam kerja saya ketika sedang berada di kantor						

Saya bisa menggunakan semua inventaris kantor untuk mempermudah pekerjaan saya					
Saya akan menggunakan barang/inventaris milik saya sendiri jika perusahaan belum menyediakannya untuk kemudahan pekerjaan saya.					

TABULASI ANGKET

no	Usia	Gender	Pendapatan	Lama Kerja
1	2	1	1	2
2	1	1	1	1
3	2	1	3	2
4	1	1	1	2
5	1	1	1	1
6	1	1	1	2
7	3	1	3	2
8	1	2	1	2
9	1	2	1	2
10	3	2	3	2
11	1	1	2	2
12	1	2	1	2
13	2	1	2	2
14	2	1	2	2
15	1	1	1	2
16	2	1	1	2
17	2	1	1	2
18	1	1	1	1
19	1	2	1	1
20	1	1	1	1
21	1	1	1	1
22	1	1	1	1
23	2	1	1	1
24	2	1	1	2
25	1	2	2	1
26	1	1	1	1
27	2	1	1	2
28	2	1	3	1
29	3	2	1	1
30	2	2	2	1
31	1	1	1	1
32	1	1	2	2
33	2	1	2	2
34	2	2	1	1
35	1	2	1	1
36	1	1	1	2
37	2	1	1	2
38	1	1	2	1

39	1	1	1	1
40	2	2	1	1
41	1	2	1	1
42	3	2	3	3
43	1	1	2	1
44	1	2	1	2
45	2	1	2	1

X										total
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	39
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	41
5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	45
5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	43
5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	42
5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	42
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	46
5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	46
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	42
4	5	4	5	4	5	5	2	2	3	39
3	4	4	4	4	4	3	5	5	2	38
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39

5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
4	5	4	5	4	5	5	5	2	4	43
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	4	4	2	1	41
4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46

Z										total
4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	40
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
3	5	5	5	3	3	3	3	5	4	39
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	41
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	47
5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	43
5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	46
5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	42

5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	45
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	39
5	4	4	4	5	4	4	4	3	2	39
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	43
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	43
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46

Y										total
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46
5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	36
4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	42
4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	43
5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	46
4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	40
4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	43
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	46
5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	45

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	41
5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	2	40
5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46
5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	2	44
4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	43
5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	44
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	40
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	41
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	39
4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	38
4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	42
4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	43
5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	46
4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	40
4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	43

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35 tahun	25	55.6	55.6	55.6
	36-45 tahun	16	35.6	35.6	91.1
	> 45 tahun	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	31	68.9	68.9	68.9
	Perempuan	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 juta	30	66.7	66.7	66.7
	5-10 juta	10	22.2	22.2	88.9
	> 10 juta	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	22	48.9	48.9	48.9
	5-15 tahun	22	48.9	48.9	97.8
	> 15 tahun	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PX11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	22	48.9	48.9	51.1
	SS	22	48.9	48.9	100.0

PX11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	22	48.9	48.9	51.1
	SS	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PX12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	21	46.7	46.7	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PX13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	24	53.3	53.3	55.6
	SS	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PX14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	48.9	48.9	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PX15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	51.1	51.1	51.1

	SS	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PX16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	21	46.7	46.7	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PX17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	1	2.2	2.2	4.4
	KS	4	8.9	8.9	13.3
	S	17	37.8	37.8	51.1
	SS	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PX18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.7	6.7	6.7
	KS	2	4.4	4.4	11.1
	S	17	37.8	37.8	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PX19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	11.1	11.1	11.1

	KS	5	11.1	11.1	22.2
	S	11	24.4	24.4	46.7
	SS	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PX10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.4	4.4	4.4
	TS	2	4.4	4.4	8.9
	KS	9	20.0	20.0	28.9
	S	21	46.7	46.7	75.6
	SS	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PZ1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	24	53.3	53.3	55.6
	SS	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PZ2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	71.1	71.1	71.1
	SS	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PZ3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	77.8	77.8	77.8

	SS	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PZ4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	34	75.6	75.6	75.6
	SS	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PZ5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.7	6.7	6.7
	S	25	55.6	55.6	62.2
	SS	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PZ6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.4	4.4	4.4
	S	23	51.1	51.1	55.6
	SS	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PZ7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.4	4.4	4.4
	S	29	64.4	64.4	68.9
	SS	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PZ8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	15.6	15.6	15.6
	S	20	44.4	44.4	60.0
	SS	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PZ9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	8.9	8.9	8.9
	S	13	28.9	28.9	37.8
	SS	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PZ10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	KS	5	11.1	11.1	13.3
	S	31	68.9	68.9	82.2
	SS	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PY1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.7	6.7	6.7
	S	23	51.1	51.1	57.8
	SS	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PY2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	46.7	46.7	46.7
	SS	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PY3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	22	48.9	48.9	51.1
	SS	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PY4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	21	46.7	46.7	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PY5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	24	53.3	53.3	55.6
	SS	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PY6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	48.9	48.9	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0

PY6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	48.9	48.9	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PY7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	51.1	51.1	51.1
	SS	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PY8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	17.8	17.8	17.8
	S	21	46.7	46.7	64.4
	SS	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PY9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	KS	8	17.8	17.8	20.0
	S	24	53.3	53.3	73.3
	SS	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PY10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.7	6.7	6.7

TS	8	17.8	17.8	24.4
KS	22	48.9	48.9	73.3
S	4	8.9	8.9	82.2
SS	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

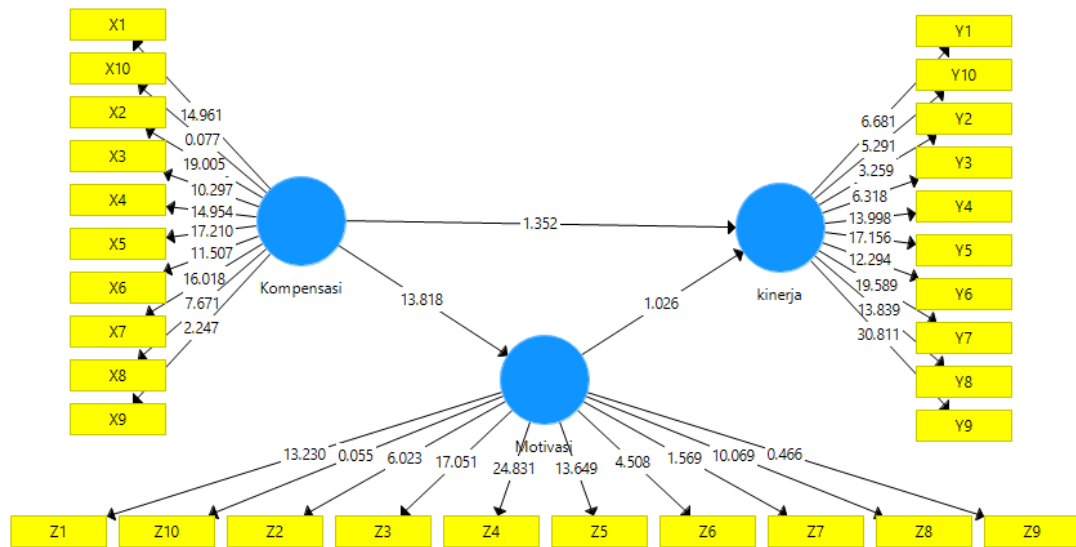
construct reliability	
Kinerja	0.920
Motivasi	0.911
Kompensasi	0.944

Variabel	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>		
	Kinerja	Motivasi	Kompensasi
Kinerja			
Motivasi	0.509		
Kompensasi	0.561	0.776	

	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Kinerja	0.321	0.289
Motivasi	0.534	0.523

	Kinerja	Motivasi	Kompensasi
Kinerja			
Motivasi	0.033		
Kompensasi	0.102	1.145	

	<i>Original Samples</i>	<i>P Values</i>
Motivasi-> Kinerja	0.220	0.237
Kompensasi->Kinerja	0.386	0.039
Kompensasi->Motivasi	0.731	0.000



	Original Sampel	P-Values
X-Z-Y	0.161	0.284

	Original Samples	P Values
Motivasi-> Kinerja	0.220	0.237
Kompensasi->Kinerja	0.547	0.000
Kompensasi->Motivasi	0.731	0.000