

Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Inspektorat Badan Pusat Statistik)

Hendy Tannady¹ Mohammad Azharie Hamdany² Made Ayu Anggreni³

Syeh Assery⁴ Devy Sofyanty⁵ Samuel PD Anantadjaya⁶

Irma M Nawangwulan⁷ Imam Jayanto⁸

Program Studi Manajemen, Universitas Multimedia Nusantara, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, Indonesia¹

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur, Indonesia²

Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia³

Program Studi Magister Manajemen, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, Kota Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia⁴

Program Studi Sistem Informasi Akuntansi, Universitas Bina Sarana Informatika, Kota Jakarta Pusat, Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia⁵

Program Studi International Business Administration, IULI-International University Liaison Indonesia, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia⁶

Program Studi Hotel & Tourism Management, IULI-International University Liaison Indonesia, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia⁷

Program Studi Farmasi, Universitas Sam Ratulangi, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia⁸

Email: hendy.tannady@umn.ac.id¹

Abstrak

Dalam mewujudkan atau mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh pegawainya. Kedisiplinan pada pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kinerja yang maksimal sehingga organisasi mampu mencapai tujuannya. Jika sebuah organisasi memiliki pegawai tanpa adanya dukungan kedisiplinan yang baik, maka organisasi akan menjadi sulit dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan pengaruh antara system kompensasi berbasis kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian juga menguji dan menganalisis pengaruh system kompensasi berbasis kinerja terhadap disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa system kompensasi berbasis kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja juga mampu memediasi hubungan antara sistem kompensasi berbasis kinerja dan disiplin kerja pada pegawai di unit Inspektorat Badan Pusat Statistik.

Kata Kunci: system kompensasi berbasis kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja, badan pusat statistik

Abstract

In realizing or achieving organizational goals, it is strongly influenced by its employees. Discipline in employees is one of the factors that affect maximum performance results so that the organization is able to achieve its goals. If an organization has employees without good disciplinary support, then the organization will be difficult in realizing the goals to be achieved. The study aims to test and analyze the relationship between performance-based compensation systems, work motivation and work discipline. The study also tested and analyzed the effect of performance-based compensation systems on work discipline mediated by work motivation. The results showed that the performance-based compensation system has a positive and significant effect on work discipline and work motivation. Work motivation is also able to mediate the relationship between the performance-based compensation system and work discipline in employees in the Inspectorate unit of the Central Statistics Agency.

Keywords: performance-based compensation system, work motivation, work discipline, central statistics agency



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi menginginkan keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan tersebut ditentukan oleh sebagaimana peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Setiap perusahaan atau organisasi akan berusaha memiliki sumber daya manusia yang baik demi mewujudkan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia menjadi sebuah aset bagi perusahaan atau organisasi dan mempunyai manfaat yang dapat digunakan untuk menggerakkan perusahaan atau organisasi tersebut (Kalesaran, Mandev, & Mekel, 2014). Pengembangan pada sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan kualitasnya dengan tujuan membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada besarnya tingkat keberhasilan perusahaan atau organisasi.

Dalam mewujudkan atau mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh pegawainya. Kedisiplinan pada pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kinerja yang maksimal sehingga organisasi mampu mencapai tujuannya. Jika sebuah organisasi memiliki pegawai tanpa adanya dukungan kedisiplinan yang baik, maka organisasi akan menjadi sulit dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Kedisiplinan dalam kehidupan organisasi ditunjukkan kepada semua pegawai yang berada dalam organisasi agar bersedia dengan sukarela untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku (Wardhani, 2016). Disiplin kerja yang telah diterapkan akan mendukung organisasi dalam melaksanakan program yang ditetapkan sehingga berdampak pada kemudahan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya disiplin kerja, maka pegawai akan lebih tertib dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Upaya dalam meningkatkan kedisiplinan pegawainya, organisasi dapat melakukan melalui berbagai cara seperti memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pegawai kepada organisasi. Kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi disiplin kerjanya. Organisasi harus mampu menetapkan program kompensasi yang berdasarkan pada prinsip adil dan wajar sesuai dengan peraturan kerja. Jika kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai cukup besar, maka membuat pegawai akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku sehingga berdampak pada kedisiplinan mereka (Sari, Bakri, & Diah, 2015). Pada penelitian Sari, Bakri dan Diah (2015), menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi yang diberikan kepada para pegawai akan meningkatkan disiplin kerjanya.

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai. Motivasi dapat mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi agar organisasi mampu mencapai tujuannya. Motivasi juga merupakan salah satu fungsi manajemen yang digunakan untuk membuat pegawai agar berperilaku dalam rangka mencapai tujuan, yaitu untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan tersebut dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan organisasi harus mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan yang ada pada pegawainya agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik (Lopes, 2017). Pada penelitian Sarira (2015), menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai menimbulkan motivasi kerjanya.

Motivasi dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di dalam sebuah organisasi. Memiliki motivasi yang baik, maka akan berdampak pada tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Terjadinya suatu perubahan perilaku pada individu disebabkan oleh motivasi yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu atau bertindak karena adanya tujuan. Motivasi membentuk sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang ada pada organisasi. Sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dapat menjadi positif pada situasi kerja dikarenakan adanya motivasi kerja yang kuat untuk mencapai hasil yang maksimal. Pada penelitian Oktaria dan Nugraheni (2017), menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Motivasi kerja akan menyebabkan perubahan disiplin kerja pada pegawai.

Pada tahun 2019, kasus pelanggaran kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) yang tercatat masih mendominasi. Salah satu pelanggaran yang telah dilakukan adalah tidak masuk kerja yang melampaui jam kerja instansi. Hal ini menjadi pembahasan rapat antara Badan Pertimbangan Kepegawaian (Bapek) bersama Sekretariat Kabinet, Kejaksaan Agung, dan Kementerian Pedayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB). Rapat yang dipimpin oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), membahas kasus disiplin PNS yang kebanyakan terlibat pelanggaran disiplin berupa tidak masuk kerja (diakses pada 20 Februari 2020, www.merdeka.com).

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan salah satu lembaga pemerintah non departemen (LPND) dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden RI. BPS menyediakan kebutuhan data statistik diberbagai bidang seperti sosial dan kependudukan, ekonomi dan perdagangan, serta pertanian dan pertambangan bagi pemerintah dan masyarakat. Hasil statistik yang telah diperoleh BPS akan diumumkan secara teratur dan transparan agar dengan mudah pengguna data dapat mengetahui dan mendapatkan data yang diperlukan. BPS memiliki beberapa unit kerja atau bagian yang memiliki fungsinya tersendiri. Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik adalah salah satu bagian BPS yang merupakan unsur pengawasan tepatnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala BPS yang dimana tugasnya melaksanakan pengawasan fungsional terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan BPS seperti pelaksanaan pengawasan kinerja, keuangan, dan pengawasan untuk tujuan tertentu atas petunjuk kepala BPS.

Tabel 1. Absensi Pegawai Bagian Inspektorat BPS Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pegawai yang Terlambat
Januari	37
Februari	23
Maret	34
April	30
Mei	47
Juni	19
Juli	23
Agustus	9
September	13
Oktober	13
November	14
Desember	18
Rata-rata	23.33333333
Persentase	27%

Sumber: Bagian Kepegawaian BPS

Tabel di atas menunjukkan bahwa keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan mei dengan jumlah 47 pegawai yang datang terlambat. Kemudian keterlambatan paling sedikit

terjadi pada bulan agustus dengan jumlah 9 pegawai yang datang terlambat. Rata-rata setiap bulannya ada 23 pegawai yang datang terlambat dari 88 pegawai dengan tingkat keterlambatan setiap bulannya sebesar 27%.

Tabel 2. Persentase Pemotongan Tunjangan Kinerja Untuk Keterlambatan Pegawai

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan	Persentase Potongan
TL. 1	≤ 30 menit	0,5%
TL. 2	> 30 menit s.d. ≤ 60 menit	1%
TL. 3	> 60 menit s.d. ≤ 90 menit	1,25%
TL. 4	> 90 menit atau tidak melakukan absensi	1,5%

Sumber: www.bps.go.id

Tabel di atas menunjukkan bahwa pemotongan tunjangan kinerja pegawai memiliki 4 kategori. Pegawai yang terlambat kurang dari atau sama dengan 30 menit maka akan terkena potongan sebesar 0,5%, untuk pegawai yang terlambat lebih dari 30 menit sampai dengan kurang atau sama dengan 60 menit akan terkena potongan sebesar 1%, selanjutnya pegawai yang terlambat lebih dari 60 menit sampai dengan kurang atau sama dengan 90 menit akan terkena potongan sebesar 1,25%, kemudian pegawai yang terlambat lebih dari 90 menit sampai dengan tidak melakukan absensi akan terkena potongan 1,5%.



Gambar 1. Diagram Persentase Potongan Tunjangan Kinerja

Gambar diatas menunjukkan bahwa pemotongan tunjangan kinerja pegawai pada kategori T.L 1 yaitu 74%, selanjutnya pemotongan tunjangan kinerja pegawai pada kategori T.L 2 yaitu 17%, lalu pemotongan tunjangan kinerja pegawai pada kategori T.L 3 yaitu 3%, kemudian pemotongan tunjangan kinerja pegawai pada kategori T.L 4 yaitu 6%. Dengan persentase tersebut, dapat diketahui bahwa pemotongan tunjangan kinerja pegawai Bagian Inspektorat BPS paling banyak terdapat pada kategori T.L 1 dan paling sedikit pada kategori T.L 3.

Pegawai yang melanggar peraturan tentang perilaku disiplin akan dijatuhkan hukuman berdasarkan peraturan pemerintah yang mengatur disiplin PNS dikenakan pemotongan tunjangan. Dalam peraturan pemerintah tentang disiplin PNS terbagi menjadi 3 kategori hukuman dan 3 sub kategori disetiap kategorinya. Hukuman disiplin ringan dimana pegawai akan terkena potongan tunjangan kinerja 20% selama 1 bulan, 30% selama 2 bulan dan 40% selama 3 bulan. selanjutnya hukuman disiplin sedang dimana pegawai akan terkena pemotongan tunjangan kinerja 40% selama 6 bulan, 50% selama 8 bulan, dan 60% selama 10

bulan. Kemudian hukuman disiplin besar dimana pegawai akan terkena pemotongan tunjangan kinerja 60% selama 12 bulan, 70% selama 12 bulan, dan 80% selama 12 bulan.

Penelitian yang dilakukan oleh Romadhon, Rafani dan Marheni (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap variabel disiplin kerja, artinya apabila kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai telah sesuai dengan apa yang diharapkan, maka para pegawai akan menjadi lebih disiplin. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lamingrum (2016) membuktikan bahwa adanya pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja, artinya apabila kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai telah sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kelylombor (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja, artinya apabila kompensasi yang diberikan dan ditambahkan dengan motivasi kerja kepada pegawai, maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai agar menjadi lebih baik lagi. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan "Pengaruh Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik". Dengan harapan apabila penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki hasil penelitian yang positif berpengaruh signifikan dari variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada Bagian Inspektorat BPS agar dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian kuantitatif dapat menjawab fenomena sosial untuk mendapatkan informasi sebab-akibat suatu keadaan. Penelitian kuantitatif ini dilakukan agar memperoleh data yang berbentuk angka atau nominal yang diolah dengan menggunakan alat analisis statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Menurut Sugiyono (2016), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Menurut Sugiyono (2016), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subyek yang mempunyai jumlah (kuantitas) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan suatu wilayah yang ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian dan hasilnya untuk diambil kesimpulan dari penelitian tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Inspektorat BPS dengan jumlah populasi sebanyak 88 pegawai.

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah sebagian populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu. Jika populasi memiliki jumlah yang besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan dikarenakan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Bagian Inspektorat BPS dengan jumlah 88 pegawai. Data yang diambil menggunakan metode sensus. Metode tersebut digunakan karena pengumpulan data ini menggunakan cara menyelidik populasi

yang ada pada Bagian Inspektorat BPS. Data yang dihasilkan dari metode yang digunakan adalah *true value* atau data yang nyata.

Pada penelitian ini, sumber data yang diperlukan adalah data primer. Menurut Sugiyono (2015), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperlukan oleh peneliti untuk melihat tanggapan dari responden terhadap variabel yang diajukan oleh peneliti, yaitu kompensasi berbasis kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan cara mendistribusikan secara kuesioner secara online kepada pegawai pada Bagian Inspektorat BPS.

Menurut Sugiyono (2015), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu kuesioner. Kuisisioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti dapat menggunakan kuesioner berbasis online untuk memperoleh data terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden.

Teknik pengumpulan data kuantitatif yang dilakukan peneliti yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Bagian Inspektorat BPS. Alat yang digunakan untuk proses pengumpulan data adalah daftar pertanyaan berupa angket yang diisi langsung oleh responden. Kuesioner ini disampaikan secara langsung oleh peneliti kepada para responden, hal ini ditujukan agar peneliti dapat memberikan penjelasan yang lengkap dan agar kuesioner dapat segera dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kegiatan statistik di Indonesia sudah dimulai sejak zaman Gubernur Jenderal Hindia-Belanda yang ke-36 sebagai perwailan koloni Belanda-Perancis, Herman Willem Daendels (1808-1811). Pada tahun 1920, lembaga yang menangani kegiatan statistik dibentuk oleh Direktur Pertanian, Perindustrian dan Perdagangan saat itu di bawah Departemen Pertanian, Perindustrian dan Perdagangan berlokasi di Bogor. Tugasnya mengolah dan mempublikasi data statistik. Pada tahun 1960 diundangkan dua buah Undang-Undang (UU), yaitu UU Nomor 6 Tahun 1960 dan UU Nomor 7 Tahun 1960. Berdasarkan Keputusan Perdana Menteri Nomor 26/P.M/1958 tanggal 16 Januari 1958 tentang pemberian tugas kepada BPS untuk menyelenggarakan pekerjaan persiapan sensus penduduk dan sesuai dengan Pasal 2 UU Nomor 6 Tahun 1960, BPS dipercaya menyelenggarakan sensus penduduk yang pertama setelah Indonesia Merdeka. Pelaksanaan sensus penduduk dilakukan serentak di seluruh Indonesia pada tahun 1961. Pelaksanaan Sensus Penduduk di tingkat propinsi dilaksanakan oleh kantor gubernur, di tingkat kabupaten/kota dilaksanakan oleh kantor bupati/walikota, sedangkan pada tingkat kecamatan dilaksanakan oleh bagian yang mengurus pelaksanaan sensus penduduk.

Dengan semakin pentingnya BPS dalam menyediakan data statistik untuk memenuhi kebutuhan dalam perencanaan dan evaluasi pembangunan, pemerintah mengundangkan tiga Peraturan Pemerintah (PP) tentang Sensus, yaitu PP Nomor 21 Tahun 1979 tentang Pelaksanaan Sensus Penduduk yang diundangkan pada tanggal 2 Jul 1979, PP Nomor 2 Tahun 1983 tentang Sensus Pertanian yang diundangkan pada tanggal 21 Januari 1983, dan PP Nomor 29 Tahun 1985 tentang Sensus Ekonomi yang diundangkan pada tanggal 10 Juni 1985. Sedangkan untuk kelembagaan BPS, pemerintah telah mengundang PP Nomor 16 Tahun 1986 tentang Status dan Organisasi BPS yang diundangkan pada Tanggal 29 Mei 1968.

Semakin meningkatnya peran dan tugas BPS, PP Nomor 16 Tahun 1968 kemudian disempurnakan dengan PP Nomor 6 tahun 1980 tentang Organisasi BPS yang diundangkan

pada tanggal 20 Februari 1980. Dua belas tahun kemudian PP Nomor 6 Tahun 1980 disempurnakan dengan PP Nomor 2 Tahun 1992 tentang ke Organisasian BPS yang diundangkan pada tanggal 9 Januari 1992. Sesuai dengan berbagai perkembangan keadaan, tuntutan masyarakat, dan kebutuhan pembangunan nasional, UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik tidak sesuai lagi dengan kondisi kehidupan bangsa dan tingkat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagai pengganti kedua UU tersebut, ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik yang diundangkan pada tanggal 19 Mei 1997. Nomenklatur kelembagaan dari Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara online pada pegawai Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki - laki	39	44%
Perempuan	49	56%
Jumlah	88	100%

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa responden berdominan atau sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 49 orang dengan persentase 56% dari total. Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang dengan persentase 44% dari total. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik rata-rata berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara online pada Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik. Berikut data responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
18-45 Tahun	57	65%
>45 Tahun	31	35%
Jumlah	88	100%

Sumber: Data olahan SPSS , 2019

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia berdominan pada usia 18-45 tahun dengan jumlah 57 orang dengan total persentase sebesar 65% dari total. Sedangkan responden yang berusia >45 tahun berjumlah 31 orang dengan total persentase sebesar 35% dari total. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik rata-rata berusia 18-45 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara online pada Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik. Berikut data responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA	2	2%
S1	39	44%
S2	47	54%
Jumlah	88	100%

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tingkat SMA sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2%,. Sedangkan responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tingkat S1 sebanyak 39 orang dengan persentase 44%,. Kemudian responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tingkat S2 sebanyak 47 orang dengan persentase 54%. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik memiliki jenjang pendidikan terakhir pada tingkat S2 dengan jumlah 47 orang dengan persentase sebesar 54%.

Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, hasil uji validitas dari penyebaran kuesioner secara online pada pegawai Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik memiliki 88 responden dan dikonsultasikan dengan menggunakan Tabel R Product Moment. Item dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (pada signifikansi 5%). Nilai r tabel untuk $df = 86$ ($df = n - 2$). Nilai r tabel dengan $df = 86$ yaitu 0,209. Namun jika r hitung $<$ 0.197 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja (Y) yang di hasilkan dari 88 responden dengan 10 butir pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 20:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Kode Pernyataan	R tabel	Person Correlation (R hitung)	Keterangan
YP1	0.209	0.607	Valid
YP2	0.209	0.714	Valid
YP3	0.209	0.627	Valid
YP4	0.209	0.605	Valid
YP5	0.209	0.590	Valid
YP6	0.209	0.729	Valid
YP7	0.209	0.678	Valid
YP8	0.209	0.706	Valid
YP9	0.209	0.549	Valid
YP10	0.209	0.652	Valid

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

Berdasarkan pada tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja (Y) menyatakan bahwa pernyataan diatas memiliki r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel disiplin kerja (Y) adalah valid.

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Z)

Hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja (Z) yang di hasilkan dari 88 responden dengan 10 butir pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 20:

Tabel 7. Hasil Uji Motivasi Kerja

Kode Pernyataan	R tabel	Person Correlation (R hitung)	Keterangan
ZP1	0.209	0.655	Valid
ZP2	0.209	0.750	Valid
ZP3	0.209	0.749	Valid
ZP4	0.209	0.614	Valid
ZP5	0.209	0.592	Valid
ZP6	0.209	0.627	Valid
ZP7	0.209	0.625	Valid
ZP8	0.209	0.673	Valid
ZP9	0.209	0.631	Valid
ZP10	0.209	0.555	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 20

Berdasarkan pada tabel 7 menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel Harga (X_2) menyatakan bahwa pernyataan diatas memiliki r hitung > r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Harga (X_2) adalah valid.

Hasil Uji Validitas Kompensasi Berbasis Kinerja (X)

Hasil uji validitas terhadap variabel Kompensasi Berbasis Kinerja (X) yang di hasilkan dari 88 responden dengan butir pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 20:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kompensasi Berbasis Kinerja

Kode Pernyataan	R tabel	Person Correlation (R hitung)	Keterangan
XP1	0.209	0.701	Valid
XP2	0.209	0.424	Valid
XP3	0.209	0.657	Valid
XP4	0.209	0.773	Valid
XP5	0.209	0.621	Valid
XP6	0.209	0.592	Valid
XP7	0.209	0.740	Valid
XP8	0.209	0.807	Valid
XP9	0.209	0.684	Valid
XP10	0.209	0.629	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 20

Berdasarkan pada tabel 8 menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel Kompensasi Berbasis Kinerja (X) menyatakan bahwa pernyataan diatas memiliki r hitung > r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Kompensasi Berbasis Kinerja (X) adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam uji reliabilitas, perhitungannya dapat menggunakan *cronbach alpha*. Pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel bila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6. Di bawah ini adalah hasil perhitungan uji reliabilitas variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berbasis kinerja dengan menggunakan *software* SPSS versi 20, yaitu:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai α	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0,831	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.839	0.60	Reliabel
Kompensasi Berbasis Kinerja (X)	0.854	0.60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS versi 20, 2019

Berdasarkan tabel 9 bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variabel disiplin kerja (Y), motivasi kerja (Z) dan kompensasi berbasis kinerja (X) menunjukkan semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang diteliti adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Sub Struktur 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,47105125
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,623
Asymp. Sig. (2-tailed)		,832
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 10 hasil uji normalitas variabel kompensasi berbasis kinerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai signikan sebesar 0,832 lebih besar dari signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Sub Struktur 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,88854305
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,045
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,514
Asymp. Sig. (2-tailed)		,954
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 11 hasil uji normalitas variabel kompensasi berbasis kinerja terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,954 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Sub Strukur 3

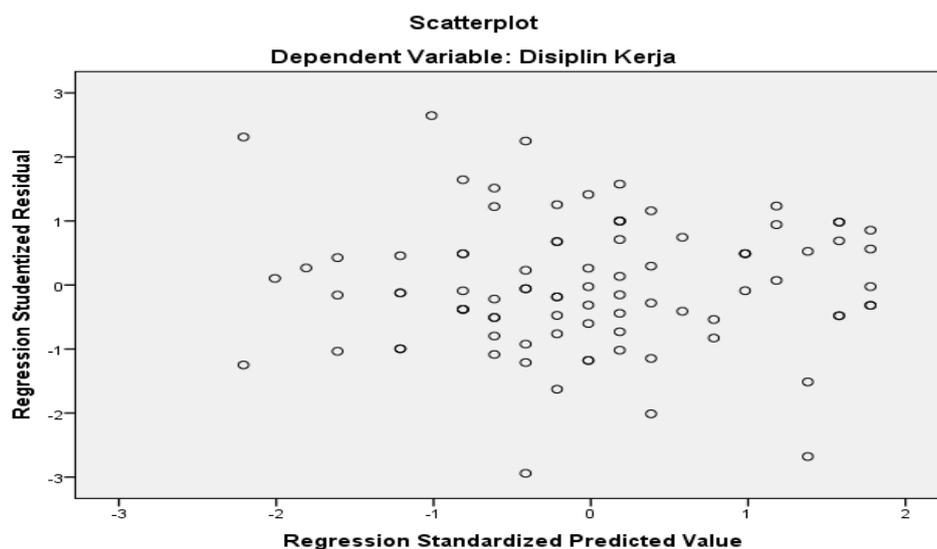
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,27584758
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,056
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,525
Asymp. Sig. (2-tailed)		,946
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 12 hasil uji normalitas variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,946 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heterokedatisitas

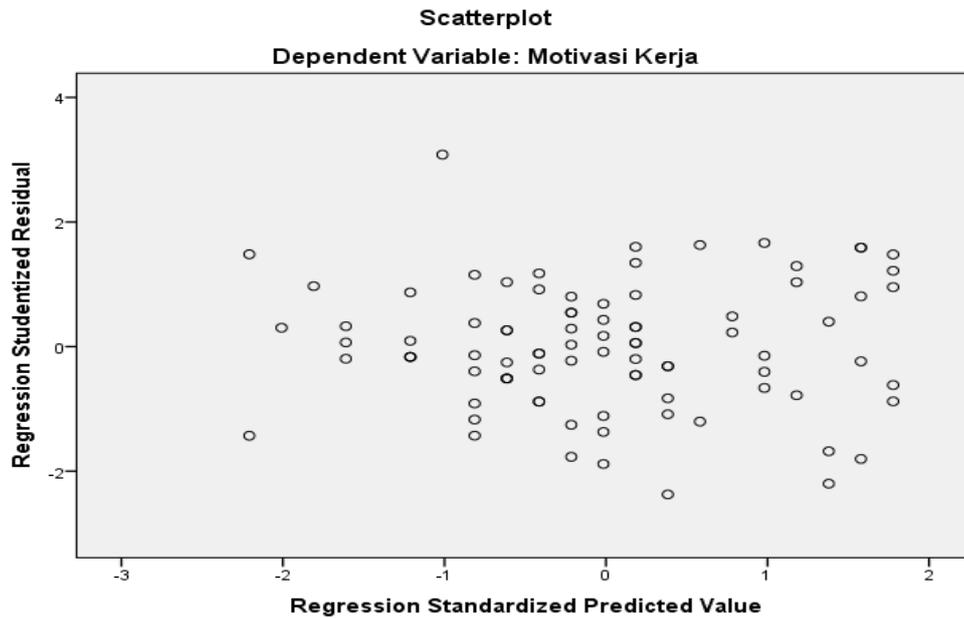
Uji heterokedatisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan lain. Jika dalam satu pengamatan ke pengamatan lain memiliki *variance* dari residual yang sama atau tetap, maka hal ini disebut dengan homokedatisitas. Namun jika *variance* berbeda, hal ini disebut dengan heterokedatisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedatisitas. Uji heterokedatisitas dilakukan dengan menggunakan uji Scatterplot.



Gambar 2. Hasil Heterokedatisitas Sub Struktur 1

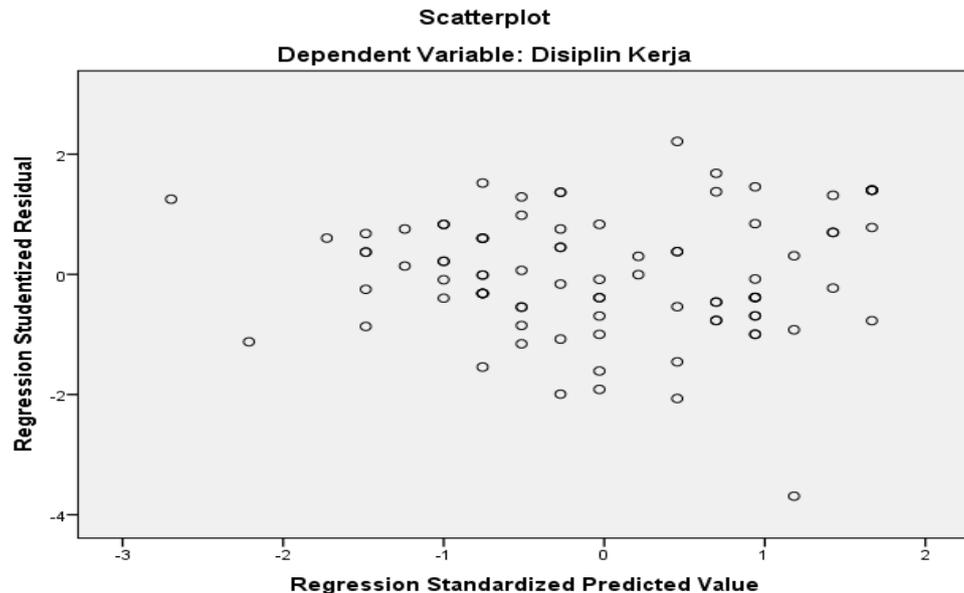
Berdasarkan hasil olah data pada SPSS 20 diagram pada gambar 2 dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar secara acak tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu serta tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model

persamaan sub struktur 1 yang digunakan dalam penelitian ini tidak adanya heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Heterokedastisitas Sub Struktur 2

Berdasarkan hasil olah data pada SPSS 20 diagram pada gambar 3 dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar secara acak tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu serta tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan sub struktur 2 yang digunakan dalam penelitian ini tidak adanya heteroskedastisitas.



Gambar 4. Hasil Heterokedastisitas Sub Struktur 3

Berdasarkan hasil olah data pada SPSS 20 diagram pada gambar 4 dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar secara acak tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu serta tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan sub struktur 3 yang digunakan dalam penelitian

Pengujian Hipotesis Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

Tabel 13. Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,292	,283	3,491
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Berbasis Kinerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada data tabel 13. menunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi kompensasi berbasis kinerja terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,292 atau 29,2%, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berbasis kinerja dapat menjelaskan variabel disiplin kerja sebesar 29,2% dan 70,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 14. Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,500 ^a	,250	,241	3,91109
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Berbasis Kinerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada data tabel 14 menunjukkan hasil koefisien determinasi pengujian kompensasi berbasis kinerja terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,250 atau 25%, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berbasis kinerja dapat menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 25% dan 75% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Sub Struktur 3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,468	,462	3,295
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada data tabel 15 menunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,468 atau 46,8%, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat menjelaskan variabel disiplin kerja sebesar 46,8% dan 53,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi alpha 0,05 (5%).

Tabel 16. Hasil Uji t-statistik Sub Struktur 1

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24,894	3,087		8,065	,000
	Kompensasi Berbasis Kinerja	,444	,075	,540	5,950	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada hasil tabel 16 dapat dilihat t hitung kompensasi berbasis kinerja sebesar 5,950 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,98793 sehingga nilai t hitung > t tabel ($5,950 > 1,98793$). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi variabel kompensasi berbasis kinerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut H_1 diterima maka disimpulkan kompensasi berbasis kinerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 17. Hasil Uji t-Statistik Sub Struktur 2

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21,976	3,458		6,355	,000
	Kompensasi Berbasis Kinerja	,448	,084	,500	5,356	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil tabel 17 dapat dilihat t hitung kompensasi berbasis kinerja sebesar 5,356 sedangkan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,98793 sehingga t hitung > t tabel ($5,356 > 1,98793$). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi variabel kompensasi berbasis kinerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.. Berdasarkan uji hipotesis tersebut H_2 diterima maka disimpulkan kompensasi berbasis kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja secara signifikan.

Tabel 18. Hasil Uji t-Statistik Sub Struktur 3

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,245	3,711		2,222	,029
	Motivasi Kerja	,745	,086	,684	8,695	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil tabel 18 dapat dilihat t hitung motivasi kerja sebesar 8,695 sedangkan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,98793 sehingga t hitung > t tabel ($8,695 > 1,98793$). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uji hipotesis tersebut H_3 diterima maka disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja secara signifikan.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Besarnya pengaruh langsung dapat dilihat pada nilai koefisien regresi, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya. Berdasarkan pada hasil *output* tabel 4.11, 4.12 dan 4.13. maka nilai *R square* diketahui, sehingga nilai masing-masing eror dapat dihitung:

$$e_1 = \sqrt{(1 - 0,292)}$$

$$e_1 = \sqrt{0,708} = 0,841$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 0,250}$$

$$e_2 = \sqrt{0,650} = 0,806$$

$$e_3 = \sqrt{(1 - 0,468)}$$

$$e_3 = \sqrt{0,532} = 0,729$$

Dengan berdasarkan pada hasil *output* tabel 4.11, 4.12 , 4.13 dan perhitungan e_1, e_2, e_3 diatas, maka didapatkan persamaan:

$$I. Y = 24,894 + 0,444 X + 0,841$$

$$II. Z = 21,976 + 0,448 X + 0,806$$

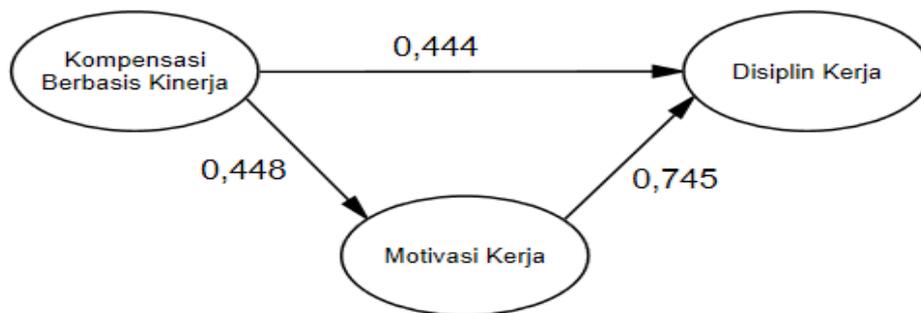
$$III. Y = 8,245 + 0,745 Z + 0,729$$

Y = Disiplin kerja

Z = Motivasi Kerja

X = Kompensasi berbasis kinerja

Berikut adalah diagram jalur persamaan structural di atas:



Gambar 5. Hasil Analisis Jalur

Untuk mendeteksi pengaruh mediasi yaitu motivasi kerja digunakan uji sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung kompensasi berbasis kinerja (X) terhadap disiplin kerja (Y) melalui variabel motivasi kerja (Z).

$$X \rightarrow Z = 0,448 \text{ (a)}$$

$$Z \rightarrow Y = 0,745 \text{ (b)}$$

Berdasarkan ringkasan koefisien jalur pada gambar 5 di atas, kompensasi berbasis kinerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,444. Besarnya pengaruh tidak langsung antara kompensasi berbasis kinerja terhadap disiplin kerja: $0,448 \times 0,745 = 0,213$. Pengaruh total antara kompensasi berbasis kinerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar: $0,444 + 0,213 = 0,657$.

Uji Sobel

$$S = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$S = \sqrt{(0,745^2 0,084^2) + (0,448^2 0,086^2) + (0,084^2 0,086^2)}$$

$$S = \sqrt{(0,004) + (0,001) + (0,0000049)}$$

$$S = 0,071$$

Dengan berdasarkan pada hasil S maka nilai t hitung dari pengaruh mediasi adalah:

$$t = \frac{ab}{S}$$

$$t = \frac{0,448 \times 0,745}{0,071}$$

$$t = 4,701$$

Dari perhitungan t statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 4,701 lebih besar dari nilai tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% yaitu: 1,98793. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berbasis kinerja terhadap disiplin kerja yang dimediasi motivasi kerja berpengaruh signifikan atau motivasi kerja dapat memediasi kompensasi berbasis kinerja terhadap disiplin kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada pegawai Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan Uji t bahwa t hitung kompensasi berbasis kinerja sebesar 5,950 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan 0,05 adalah 1,98793 sehingga nilai t hitung > t tabel (5,950 > 1,98793). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi variabel kompensasi berbasis kinerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai B pada koefisien penelitian sebesar 0,444 menunjukkan hubungan positif antara kompensasi berbasis kinerja dengan disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada pegawai Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan Uji t bahwa t hitung kompensasi berbasis kinerja sebesar 5,356 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan 0,05 adalah 1,98793 sehingga nilai t hitung > t tabel (5,356 > 1,98793). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi variabel kompensasi berbasis kinerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai B pada koefisien penelitian sebesar 0,448 menunjukkan hubungan positif antara kompensasi berbasis kinerja dengan motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin kerja

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada pegawai Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan Uji t bahwa t hitung kompensasi berbasis kinerja sebesar 8,695 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan 0,05 adalah 1,98793 sehingga nilai t hitung > t tabel (8,695 > 1,98793). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi variabel kompensasi berbasis kinerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai B pada koefisien penelitian sebesar 0,745 menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Disiplin Kerja melalui Melalui Media Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap hubungan kompensasi berbasis kinerja dengan disiplin kerja pada pegawai Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik. Hal ini dapat dilihat dari

hasil nilai t pada uji sobel 4,701 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,98793 sehingga nilai t hitung $>$ t tabel ($4,701 > 1,98793$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan kompensasi berbasis kinerja terhadap disiplin kerja. Sehingga hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini terdapat pengaruh langsung kompensasi berbasis kinerja terhadap disiplin kerja. Penambahan variabel intervening yaitu motivasi kerja tidak merubah hubungan antara kompensasi berbasis kinerja dengan disiplin kerja. Jika dilihat dari koefisien regresi, pengaruh tidak langsung kompensasi berbasis kinerja terhadap disiplin kerja lebih besar dari pada pengaruh langsungnya yang dimana koefisien regresi pengaruh tidak langsung sebesar 0,657 dan pengaruh langsung sebesar 0,444.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompensasi berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan Uji t bahwa t hitung kompensasi berbasis kinerja sebesar 5,950. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,98793 sehingga nilai t hitung $>$ t tabel ($5,950 > 1,98793$). Kemudian nilai variabel disiplin berbasis kinerja signifikansi variabel kompensasi berbasis kinerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Kompensasi berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan Uji t bahwa t hitung kompensasi berbasis kinerja sebesar 5,356. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,98793 sehingga nilai t hitung $>$ t tabel ($5,356 > 1,98793$). Kemudian nilai variabel motivasi kerja signifikansi variabel kompensasi berbasis kinerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan Uji t bahwa t hitung motivasi kerja sebesar 8,695. Sedangkan nilai t tabel ada 0,05 adalah 1,98793 sehingga nilai t hitung $>$ t tabel ($5,356 > 1,98793$). Kemudian nilai variabel disiplin kerja signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil 0,05. Kompensasi berbasis kinerja berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai t pada uji sobel 4,701 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,98793 sehingga nilai t hitung $>$ t tabel ($4,701 > 1,98793$).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang diberikan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa kompensasi berbasis kinerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Apabila pegawai diberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang dilakukan, maka dia akan bekerja secara maksimal dan disiplin dalam menjalani setiap pekerjaannya. Diharapkan kepada Lembaga Badan Pusat Statistik dapat meningkatkan sistem pemberian kompensasi berbasis kinerja terhadap pegawai-pegawai guna meningkatkan disiplin kerja pegawai. Badan Pusat Statistik dapat lebih memperhatikan kesesuaian dan ketepatan penerimaan kompensasi kepada pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat dilihat bahwa kompensasi berbasis kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Peneliti berpendapat apabila pegawai mendapat kompensasi berbasis kinerja yang sesuai dengan hasil kinerja mereka, hal itu bisa menjadi motivasi bagi para pegawai agar lebih giat dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat dilihat bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Diharapkan kepada pimpinan maupun pegawai Lembaga Badan Pusat Statistik agar saling memberi motivasi kepada sesama, guna mempererat hubungan kekeluargaan pada lingkungan kerja. Peneliti berharap dengan saran ini kedisiplin kerja pegawai dapat meningkat terhadap lembaga Pusat Statistik. Berdasarkan

hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa kompensasi berbasis kinerja melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Diharapkan kepada Lembaga Badan Pusat Statistik untuk mempertahankan sistem yang telah berjalan di lembaga ini, agar disiplin kerja melalui metode kompensasi berbasis kinerja dan motivasi kerja yang ada di lembaga ini tetap berjalan guna mempertahankan kualitas lembaga ini.

Peneliti berharap agar hasil dari penelitian ini dapat menambah pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam lembaga pemerintahan sebagai pelayanan publik dan diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia bagi masyarakat. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat menjadi sebagai bahan acuan Bagian Inspektorat Badan Pusat Statistik untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar pengaruh dari sistem kompensasi berbasis kinerja terhadap disiplin kerja pegawainya yang dimediasi motivasi kerja. Kemudian dapat digunakan sebagai alat utama untuk Bagian Inspektorat BPS dalam meningkatkan, mempertahankan dan mencegah turunnya kinerja pegawai dengan harapan agar Bagian Inspektorat BPS dapat menjadi lebih baik lagi. Hasil Penelitian ini juga bermanfaat bagi mahasiswa untuk dapat meningkatkan motivasi, disiplin dan ilmu pengetahuan dalam lingkungan dunia kerja yang sesungguhnya dan diharapkan dapat memberikan pembelajaran serta mahasiswa dapat memahami kesulitan-kesulitan yang dialami dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- BADAN PUSAT STATISTIK. (n.d.). Informasi Umum. Retrieved Februari 20, 2020, from [bps.go.id: www.bps.go.id](http://bps.go.id)
- Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Model Persamaan Struktural konsep dan Aplikasi dengan Program Amos V5.0. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Askara.
- Iswara, & Subudi. (2017). PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA DALAM PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA. E-Jurnal Manajemen Unud, 1084-1090.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kalesaran, H. F., Mandev, L. S., & Mekel, A. P. (2014). PENGARUH MOTIVASI, PENEMPATAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI UTARA. Jurnal EMBA, 185-186.
- Kelyombar. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI PERUSAHAAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. XIN YUAN STEEL INDONESIA TANGERANG. Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen dan Akuntansi STIE Putra Perdana Indonesia, 1735-1739.
- Kuvaas, B. (2006). Why do governments use pay for performance? Contrasting theories and interview evidence. Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level, 366-367.
- Lamingrum. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. e-Proceeding of Management, 1872-1873.

- Lopes, E. d. (2017). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA DIRECÇÃO GERAL DOS SERVIÇOS CORPORATIVOS MINISTÉRIO DAS OBRAS PÚBLICAS. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 159-160.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oktaria, & Nugraheni. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* , 2-3.
- Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Putra, I. R. (2019, April 12). Pelanggaran Jam kerja Dominasi Kasus Disiplin PNS. Retrieved Februari 20, 2020, from merdeka.com: www.merdeka.com
- Rahayu. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UD GENTENG KARANG PENANG SAMPANG. *Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 70-72.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Ella, S. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Romadhon, Rafani, & Marheni. (2017). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN . *JURNAL ILMIAH PROGRESIF MANAJEMEN BISNIS* , 14-15.
- Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN SUMATERA SELATAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 87-88.
- Sarira. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. INSANI BARAPERKASA DI SAMARINDA . *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 952-953.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sufro, L. (2015). PENERAPAN SISTEM REWARD BERBASIS KINERJA SEBAGAI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA SPBU PT. SUMBER KURNIA MANDIRI. *jurnalmahasiswa.unesa*, 1-2.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wardhani, I. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. RIAU POS INTERMEDIA PEKANBARU. *JOM Fekom*, 95-96.
- Weibel, A., Rost, K., & Osterloh, M. (2000). Management Fashion Pay-for-Performance. *SSRN Electronic Journal*, 120-122.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyaputra, I. A., & Dewi, A. K. (2018). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BUSSAN AUTO FINANCE. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 87-91.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuliana & Tannady, H. (2019). Faktor Determinan Performa Pekerja Konstruksi Melalui Media Motivasi. *Journal of Business and Applied Management*, 12(2):169-185.