



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus: Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta)**

TESIS

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

OLEH

BOSMAN BUTARBUTAR

55118120154

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2022**



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus: Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta)**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen

**UNIVERSITAS
OLEH
MERCU BUANA
BOSMAN BUTARBUTAR**

55118120154

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2022**

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze more related to the effect of compensation and work discipline on employee performance through work motivation as an intervening variable (case study: the secretariat of the parliament of the province of DKI Jakarta). The research method used today is a quantitative research method with causal. The population of this research is the Employees of the Secretariat of the parliament of the province of DKI Jakarta, the status of ASN with a total sample of 100 respondents. Methods of data analysis using SEM-PLS. And the results showed that the compensation is not significant effect on work motivation. Work discipline have a significant effect on work motivation. Compensation is not significant effect on employee performance. Work discipline have a significant effect on employee performance. Work motivation have a significant effect on employee performance. Work motivation has no effect in mediating compensation on employee performance. However, work motivation influential in mediating work discipline on employee performance.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis lebih lanjut terkait dengan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus: Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta). Metode penelitian yang digunakan saat ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal. Populasi penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta yang berstatus ASN dengan jumlah sampel 100 responden. Metode analisis data menggunakan SEM-PLS. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak berpengaruh dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai. Namun, motivasi kerja berpengaruh dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan



LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening* (studi kasus: Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta)
Bentuk Tesis : Penelitian Kuantitatif
Nama : Bosman Butarbutar
NIM : 55118120154
Program Studi : Magister Manajemen
Tanggal : Maret 2022

Mengesahkan
Pembimbing

(Dr. Lenny Christina Nawangsari, ST, MM)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.si)

(Dr. Indra Siswanti, MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening* (studi kasus: Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta)

Bentuk Tesis : Penelitian Kuantitatif

Nama : Bosman Butarbutar

NIM : 55118120154

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal : 31 Maret 2022

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan data yang disajikan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 31 Maret 2022



9FA3BAJX72B122638
MERCU BUANA
TEMPER
(Bosman Butarbutar)

PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Bosman Butarbutar
NIM : 55118120154
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul "*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta)*", telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 31/3/2022, didapatkan nilai persentase sebesar 30%.

Jakarta, 31 Maret 2022
Administrator Turnitin


Arie Pangudi, A.Md

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta)”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Penyusunan Tesis ini tidak terlepas dari arahan, bimbingan dan juga bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ngadino Surip, MS selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Indra Siswanti, MM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
4. Ibu Dr. Lenny Christina Nawangsari, ST, MM sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, motivasi, masukan dan semangat kepada penulis selama proses penyusunan Tesis ini dari awal hingga akhir.
5. Bapak Dr. Kasmir, SE, MM selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan untuk perbaikan Tesis ini.
6. Bapak Dr. Setyo Riyanto, SE, MM selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan untuk perbaikan Tesis ini.
7. Seluruh Dosen Program Studi Magister Manajemen dan juga staf administrasi yang telah membantu dalam memberikan informasi dalam proses penyelesaian Tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa kampus Universitas Mercu Buana yang selalu memberikan dukungan serta semangat selama perkuliahan, khususnya MM kelas Malam Angkatan 34.
9. Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta yang telah memberikan kesediaan dan bantuannya dalam mengisi kuesioner penelitian Tesis ini.
10. Terima kasih secara khusus kepada Istriku Golda Sagala dan kedua anakku Moses Naro dan Petra Jobs Rodo yang senantiasa memberikan semangat dan doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, Semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 31 Maret 2022



Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
<i>ABSTRACT</i>	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kontribusi Penelitian	11
1.4.1. Manfaat Teori	11
1.4.2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Teori	13
2.1.1. Pengertian Manajemen	13
2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia	14
2.1.3. Pengertian Kinerja Pegawai	17
2.1.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.3.2. Dimensi-Dimensi Kinerja	18
2.1.4. Pengertian Kompensasi	19
2.1.4.1. Tujuan Pemberian Kompensasi	20
2.1.4.2. Dimensi - Dimensi Kompensasi.....	21
2.1.5. Pengertian Disiplin Kerja	22
2.1.5.1. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
2.1.5.2. Dimensi - Dimensi Disiplin Kerja.....	26
2.1.6. Pengertian Motivasi	26
2.1.6.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	27
2.1.6.2. Dimensi - Dimensi Motivasi	28
2.1.6.3. Indikator - Indikator Motivasi	29
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Pengembangan Hipotesis	34
2.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	34
2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja	36
2.3.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	38
2.3.4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	39

2.3.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	40
2.3.6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.....	42
2.3.7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.....	44
2.3.8 Hipotesis	46
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	48
3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	49
3.2.1. Definisi Konsep	50
3.2.2. Definisi Operasional dan Pengukuran	52
3.2.2.1 Definisi Operasional.....	52
3.2.2.2 Pengukuran Variabel.....	52
3.3. Populasi dan Sampel	54
3.3.1. Populasi.....	54
3.3.2. Sampel	55
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	56
3.5. Metode Analisis Data.....	57
3.5.1. Uji Hipotesis	57
3.5.1.1. Konseptual Model	58
3.5.1.2. Uji Statistik Deskriptif.....	58
3.5.1.3. Uji Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>).....	60
3.5.1.4. Uji Struktural Model (<i>Inner Model</i>).....	64
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum atau Obyek Penelitian	68
4.1.1. Sejarah Singkat Sekretariat DPRD DKI Jakarta.....	68
4.1.2. Lingkup dan bidang Sekretariat DPRD DKI Jakarta.....	68
4.1.3. Sumber Daya Sekretariat DPRD DKI Jakarta	69
4.1.4. Tantangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta	70
4.1.5. Kegiatan Organisasi Sekretariat DPRD DKI Jakarta	71
4.2. Hasil Penelitian	72
4.2.1. Deskriptif Jawaban Responden	72
4.2.2. Deskriptif Jawaban Responden	74
4.2.2.1. Deskriptif Variabel Kinerja ASN	74
4.2.2.2. Deskriptif Variabel Kompensasi.....	76
4.2.2.3. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	78
4.2.2.4. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	80
4.2.3 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	82
4.2.3.1 <i>Convergent validity</i>	83
4.2.3.1.1 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	83
4.2.3.1.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	84
4.2.3.1.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	85
4.2.3.1.3 Hasil Uji Validitas Kinerja ASN.....	86
4.2.3.2 <i>Discriminant validity</i>	88
4.2.4. Uji Struktural Model (<i>Inner Model</i>)	90

4.2.4.1. Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	91
4.2.4.2. Uji Koefisien <i>F-Square</i>	92
4.2.4.3. Pengujian <i>Path Coefficient</i>	93
4.2.4.4. Uji <i>Predictive Relevance (Q-Square)</i>	95
4.2.4.5. Uji Model Fit (Kesesuaian Model).....	95
4.2.5. Uji Hipotesis.....	96
4.2.6. Analisa Korelasi antar Dimensi	99
4.3. Pembahasan.....	101
4.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	102
4.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja...	103
4.3.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja ASN	104
4.3.4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja ASN	105
4.3.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN	107
4.3.6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Kerja	108
4.3.7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja	109
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	111
5.2. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN	122

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta (Pergub No. 409 Tahun 2016)	5
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta Periode Januari 2018 s.d Desember 2019.....	6
Tabel 1.3 Rekapitulasi Hukuman Disiplin Periode 2018 s.d 2019.....	7
Tabel 1.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
Tabel 1.5 Kesenjangan Penelitian	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan).....	31
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan).....	32
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan).....	33
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan).....	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	53
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian (lanjutan)	54
Tabel 4.1 Deskripsi Responden.....	72
Tabel 4.1 Deskripsi Responden (lanjutan)	73
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Kinerja ASN.....	75
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	76
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kompensasi (lanjutan)	77
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	78
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (lanjutan)	79
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	80
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (lanjutan)	81
Tabel 4.6 Nilai <i>Average Variance Extracted</i>	87
Tabel 4.7 Hasil Uji Discriminant Validity <i>Fornell Larcker Criterion</i>	88
Tabel 4.8 Hasil Uji Discriminant Validity <i>Crossloading</i>	89
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Construct Reliability</i>	90
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Squared</i>)	91
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>F- Squared</i>	92
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	93
Tabel 4.13 Hasil <i>Predictive Relevance (Q-Squared)</i>	95
Tabel 4.14 Hasil Model Fit (GOF)	96
Tabel 4.15 Hasil Hasil Uji Pengaruh Variabel Independen Secara Parsial terhadap Variabel Dependensi.....	97
Tabel 4.16 Hasil Uji Uji <i>Indirect effect</i> Variabel Independen terhadap Variabel Dependensi.....	99
Tabel 4.17 Matrik Korelasi antar Dimensi variabel Independen dan variabel Dependensi.....	100
Tabel 4.17 Matrik Korelasi antar Dimensi variabel Dependensi dan variabel Dependensi.....	100

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 3.1. Model Teoritis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	58
Gambar 4.1. Bagan Susunan Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta	70
Gambar 4.2. Hasil Kalkulasi Outer Model Variabel Kompensasi	83
Gambar 4.3. Hasil Kalkulasi Outer Model Variabel Kompensasi modifikasi... ..	84
Gambar 4.4. Hasil Kalkulasi Outer Model Variabel Disiplin Kerja.....	85
Gambar 4.5. Hasil Kalkulasi Outer Model Variabel Motivasi Kerja.....	86
Gambar 4.6. Hasil Kalkulasi Outer Model Variabel Kinerja ASN.....	86
Gambar 4.6. Hasil Kalkulasi <i>Inner Model Bootstrapping</i>	94



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Berita Acara Penelitian	122
Lampiran 2 Lembar Kuesioner	123
Lampiran 3 Data Deskriptif Penelitian	127
Lampiran 4 Deskripsi Responden	128
Lampiran 5 Analisis <i>Outer Model</i>	129
Lampiran 6 Hasil Analisis Inner Model.....	131
Lampiran 7 Hasil Analisis Matrik Korelasi Antar Dimensi.....	132
Lampiran 8 Hasil <i>Similarity Index</i> (Turnitin)	133

