

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI  
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KESEHATAN  
PELABUHAN KELAS II WILAYAH KERJA PELABUHAN LAUT ULEE  
LHEU KOTA BANDA ACEH**

*The Influence Of Compensation On Employee Performance Through  
Motivation And Work Discipline Of Employees Of The Class Ii Port Health  
Office In The Ulee Lheu Sea Port  
Working Area Banda Aceh City*

**Lisnawati<sup>1</sup>, Soraya Lestari<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Ubudiyah Indonesia

Email Corespondensi: [lisnawati@uui.ac.id](mailto:lisnawati@uui.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dan disiplin kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan melibatkan seluruh pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang. Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. (5) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. (6) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. (7) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### **Abstract**

*This research aims to test and analyze the effect of compensation on employee performance through motivation and work discipline of employees of the Class II Port Health Office in the Ulee Lheu Sea Port Working Area, Banda Aceh City. This research is a quantitative research involving all employees of the Class II Port Health Office in the Ulee Lheu Sea Port Working Area, Banda Aceh City. The sample in this study used a saturated sample with a total sample of 72 people. To test the hypothesis using path analysis, the results of the research show that: (1) Compensation has a positive and significant effect on the work motivation of employees of the Class II Port Health Office in the Ulee Lheu Sea Port Working Area, Banda Aceh City (2) Compensation has a positive and significant effect on work discipline employees of the Class II Port Health Office in the Ulee Lheu Sea Port Working Area, Banda Aceh City. (3) Compensation has a positive and significant effect on the performance of Class II Port Health Office employees in the Ulee Lheu Sea Port Working Area, Banda Aceh City. (4) Motivation has a positive and significant effect on the performance of Class II Port Health Office employees in the Ulee Lheu Sea Port Working Area, Banda Aceh City. (5) Discipline has a positive and significant effect on the performance of Class II Port Health Office employees in the Ulee Lheu Sea Port Working Area, Banda Aceh City. (6) Compensation has a positive and significant effect on employee performance through work motivation of Class II Port Health Office employees in the Ulee Lheu Sea Port Working Area, Banda Aceh City (7) Compensation has a positive and significant effect on performance through work discipline of Class II Port Health Office employees in the Kena Region Ulee Lheu Sea Port, Banda Aceh City.*

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

### **PENDAHULUAN**

Konsep sumber daya manusia pada awalnya dikembangkan berdasarkan pada pemanfaatan dari manusia secara efektif, dan memperlakukan manusia sebagai sumber daya yang mengarah pada realisasi strategi dan tujuan organisasi (Zhu, *et.*, 2007). Dalam teori yang dikemukakan oleh Brewster (2007) bahwa *Human Resource Management (HRM)* berkontribusi untuk menciptakan sistem kerja yang berkinerja tinggi dengan mengkoneksikan atau menghubungkan berbagai pegawai dari beberapa divisi dalam organisasi yang sama. Permasalahan kinerja tidak dapat terlepas dari proses hasil dan daya guna, sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai ketika melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

Sejalan dengan itu, bahwa kinerja pegawai yang optimal akan secara langsung mempengaruhi kinerja suatu organisasi, sehingga untuk memperbaiki kinerja pegawai tersebut menjadi suatu pekerjaan yang memakan waktu serta proses yang panjang serta tidak mudah. Misalnya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai akan dapat mengupayakan peningkatan kinerja. Selain dengan meningkatkan kompensasi, juga penilaian terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya dapat ditingkatkan dengan mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja, serta meningkatkan disiplin kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Carlson *et al.*, (2006) mengajukan beberapa praktik

dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu antara lain menetapkan tingkat kompensasi, pelatihan dan pengembangan yang kompetitif, rekrutmen, dan lain-lain. Kemudian, Martoyo (2000) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Disamping itu, seorang pegawai akan dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya apabila adanya disiplin kerja pegawai (Siswanto, 2005).

Meninjau pendapat tersebut, dapat ditemukan bahwa untuk menyelesaikan berbagai permasalahan kinerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya kompensasi, motivasi, dan disiplin. Sebagaimana Menurut Safriandi dan Aginta (2016) bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kompensasi dan disiplin kerja sebesar 50,8%. Yani dan Rinaldo (2017) menyimpulkan bahwa Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian Shalahuddin dan Marpaung (2014) bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan motivasi kerja secara signifikan sedangkan kompensasi tidak signifikan mempengaruhi kinerja. Saputra, *et al.*, (2012) Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, demikian halnya dengan disiplin kerja yang juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Khumaedi (2016) menyimpulkan bahwa meningkatnya kinerja pegawai karena adanya peningkatan disiplin dan motivasi, dimana kedua faktor ini mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun Wishbay dan Fitri (2014) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan melihat faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor kepemimpinan dan motivasi. Sajangbati (2013) menyimpulkan bahwa Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Berdasarkan hal ini, maka peneliti mengambil judul penelitian: “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh”.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2004) Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan. Menurut Gomes dalam Shalahuddin dan Marpaung (2014) bahwa penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memberi penghargaan kinerja sebelumnya (to reward past performance) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang (to motivate future performance improvement), serta informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan-kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan tugas-tugas tertentu.

### **Kompensasi**

Menurut Griffin (2004) dalam Lisnawati, et al (2017) kompensasi (*compensation*) adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam

organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial. Sofyandi (2008) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Menurut Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2009) mengatakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan.

## Motivasi

Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Azwar (2000).

Teori hierarki kebutuhan manusia oleh Abraham Maslow dalam Murty (2012) menjelaskan bahwa individu memiliki lima jenjang kebutuhan, antara lain:

### 1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*). Yaitu untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja ia mendapat imbalan (uang, materi, dan lain-lain) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.

### 2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dan harta benda. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan keamanan ini dapat melalui:

- a. Selalu memberikan informasi agar karyawan bersikap hati-hati dan waspada.
- b. Menyediakan tempat kerja yang aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
- c. Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat yang rawan akan kecelakaan.
- d. Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di phk-kan, dan adanya jaminan kepastiaan pembinaan karier.

### 3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karna memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial itu meliputi:

- a. Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain.
- b. Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain.
- c. Kebutuhan untuk diikuti sertakan dalam pergaulan.
- d. Kebutuhan untuk berprestasi.

#### 4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya akan dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang. Simbol-simbol tersebut dapat berupa: bermain tenis, golf, merek sepatu atau jam tangan tempat belanja serta merk mobil, dan sebagainya. Namun sesuatu itu adalah wajar, bila prestise itu dipadukan dengan memperlihatkan prestasi.

#### 5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhikebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal ditempat masing-masing. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu:

- a. Tidak dapat dipenuhi dari luar karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
- b. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

### **Disiplin**

Menurut Rivai (2011) bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Menurut Sutrisno (2009) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan, dimana disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan di kota Banda Aceh yaitu pada pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh, dengan waktu penelitian yang dilaksanakan selama 2 bulan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh dengan total pegawai sebanyak 72 orang. Dalam penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner sebagai alat pengumpul data. Disamping menggunakan kuesioner, peneliti juga melakukan studi dokumentasi yaitu data yang didapat dengan cara mempelajari data yang ada dan informasi yang diperoleh dari dokumen di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengklasifikasi data kedalam tendensi sentral. Selanjutnya dilakukan analisis dan pengujian terhadap model *regresi linear multiple*, dan

dilakukan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur sendiri merupakan pengembangan dari analisis regresi yang digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kelayakan Model

**Tabel 1**  
**Uji F Sub Struktural I**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586.313	1	586.313	137.462	.000 <sup>a</sup>
	Residual	388.139	91	4.265		
	Total	974.452	92			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X)  
 b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA (Y1)

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari hasil perhitungan pada sub struktural I bahwa diperoleh angka *F Value* dalam penelitian ini sebesar  $137,462 > F$  tabel sebesar 3,95 dan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah model regresi untuk sub struktur I sudah layak dan benar untuk dilakukan analisis selanjutnya.

**Tabel 2**  
**Uji F Sub Struktural II**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.398	1	278.398	125.771	.000 <sup>a</sup>
	Residual	201.430	91	2.214		
	Total	479.828	92			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X)  
 b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Y2)

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari hasil perhitungan pada sub struktural II bahwa diperoleh angka *F Value* dalam penelitian ini sebesar  $125,771 > F$  tabel sebesar 3,95 dan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah model regresi untuk sub struktur II sudah layak dan benar untuk dilakukan analisis selanjutnya.

**Tabel 3**  
**Uji F Sub Struktural III**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.885	3	120.962	70.192	.000 <sup>a</sup>
	Residual	153.373	89	1.723		
	Total	516.258	92			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (Y2), MOTIVASI KERJA (Y1), KOMPENSASI (X)  
 b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y3)

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari hasil perhitungan pada sub struktural III bahwa diperoleh angka *F Value* dalam penelitian ini sebesar  $70,192 > F$  tabel sebesar 3,95 dan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah model regresi untuk sub struktur III sudah layak dan benar untuk dilakukan analisis selanjutnya.

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 4**  
**Uji Hipotesis Sub Struktural I**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		B			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.296	1.683		6.116	.000
	KOMPENSASI (X)	1.134	.097	.776	11.724	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA (Y1)

Sumber: Data Diolah, 2023

**Tabel 5**  
**Uji Hipotesis Sub Struktural II**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		B			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.135	1.213		6.708	.000
	KOMPENSASI (X)	.781	.070	.762	11.215	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Y2)

Sumber: Data Diolah, 2023

**Tabel 6**  
**Uji Hipotesis Sub Struktural III**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		B			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.179	1.371		1.589	.116
	KOMPENSASI (X)	.258	.107	.242	2.403	.018
	MOTIVASI KERJA (Y1)	.329	.073	.452	4.490	.000
	DISIPLIN KERJA (Y2)	.220	.102	.213	2.167	.033

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y3)

Sumber: Data Diolah, 2023

### 1. Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 pada penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Berdasarkan dari pengolahan data yang diketahui bahwa nilai *t-value* pada hubungan kausalitas antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai adalah sebesar 11,724 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Kedua nilai

ini menunjukkan nilai *t-value* lebih besar dari t-tabel yakni 1,986 dan nilai Sig. di bawah 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan **hipotesis 1 diterima**, yang artinya dalam penelitian ini Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh.

2. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 pada penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Berdasarkan dari pengolahan data yang diketahui bahwa nilai *t-value* pada hubungan kausalitas antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 11,215 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai *t-value* lebih besar dari t-tabel yakni 1,986 dan nilai Sig. di bawah 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan **hipotesis 2 diterima**, yang artinya dalam penelitian ini Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh.

3. Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 pada penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa nilai *t-value* pada hubungan kausalitas antara kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 2,403 dan nilai Sig. sebesar 0,018. Kedua nilai ini menunjukkan nilai *t-value* lebih besar dari t-tabel yakni 1,987 dan nilai Sig. di bawah 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan **hipotesis 3 diterima**, yang artinya dalam penelitian ini Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh.

4. Uji Hipotesis 4

Hipotesis 4 pada penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa nilai *t-value* pada hubungan kausalitas antara motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 4,490 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai *t-value* lebih besar dari t-tabel yakni 1,987 dan nilai Sig. di bawah 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan **hipotesis 4 diterima**, yang artinya dalam penelitian ini Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh.



5. Uji Hipotesis 5

Hipotesis 5 pada penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa nilai *t-value* pada hubungan kausalitas antara disiplin terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 2,167 dan nilai Sig. sebesar 0,033. Kedua nilai ini menunjukkan nilai *t-value* lebih besar dari t-tabel yakni 1,987 dan nilai Sig. di bawah 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan **hipotesis 5 diterima**, yang artinya dalam penelitian ini Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh.

6. Uji Hipotesis 6

Hipotesis 6 pada penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Untuk pengujian hipotesis ini dilakukan dengan *sobel test*. Berdasarkan dari pengujian dengan *sobel test* diketahui bahwa nilai *t-value* pada hubungan antara kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai adalah sebesar 4,873. Nilai ini menunjukkan nilai *t-value* lebih besar dari t-tabel yakni 1,987. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan **hipotesis 6 diterima**, yang artinya dalam penelitian ini Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh.

7. Uji Hipotesis 7

Hipotesis 7 pada penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Untuk pengujian hipotesis ini dilakukan dengan *sobel test*. Berdasarkan dari pengujian dengan *sobel test* diketahui bahwa nilai *t-value* pada hubungan antara kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai adalah sebesar 2,014. Nilai ini menunjukkan nilai *t-value* lebih besar dari t-tabel yakni 1,987. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan **hipotesis 7 diterima**, yang artinya dalam penelitian ini Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh.

Dengan demikian, maka peneliti dapat menyimpulkan temuan penelitian ini dalam tabel berikut:

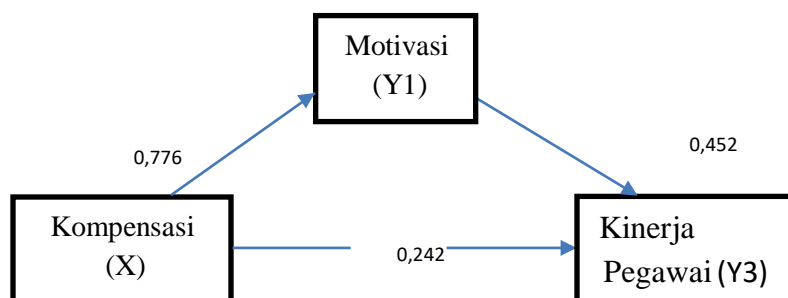
**Tabel 7**  
**Hasil Uji Hipotesis**

No	Hubungan antar Variabel	Koefisien Jalur	t-hitung	Sig.	Temuan
----	-------------------------	-----------------	----------	------	--------

1.	Kompensasi → Motivasi Kerja	0,776	11,724	0,000	H1 Diterima
2.	Kompensasi → Disiplin Kerja	0,762	11,215	0,000	H2 Diterima
3.	Kompensasi → Kinerja Pegawai	0,242	2,403	0,018	H3 Diterima
4.	Motivasi → Kinerja Pegawai	0,452	4,490	0,000	H4 Diterima
5.	Disiplin → Kinerja Pegawai	0,213	2,167	0,033	H5 Diterima
6.	Kompensasi → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	$0,776 \times 0,452 =$ <b>0,350</b>	4,873	-	H6 Diterima
7.	Kompensasi → Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	$0,762 \times 0,213 =$ <b>0,162</b>	2,014	-	H7 Diterima

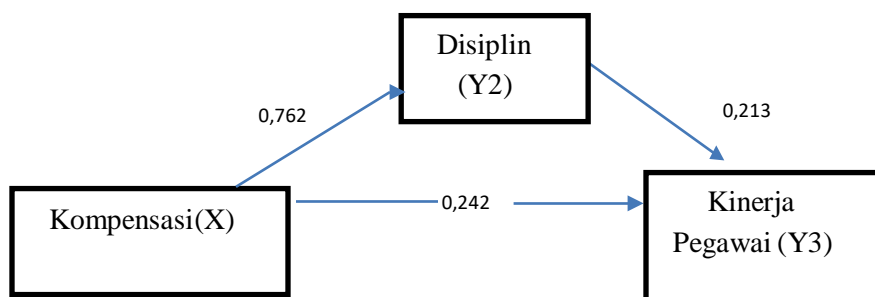
Sumber: Data Diolah, 2023

Selanjutnya, untuk menguji apakah variabel motivasi kerja (Y1) dan disiplin kerja (Y2) adalah *partially mediating variable* atau *fully mediating variable*, maka dilakukan pengujian yang hasilnya sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Uji Peranan Variabel Intervening I (Motivasi Kerja)**

Dari gambar 1, menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu kompensasi terhadap variabel intervening yaitu motivasi kerja adalah signifikan 0,000 dengan koefisien jalur sebesar 0,776; kemudian pengaruh variabel intervening motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai adalah signifikan 0,000 dengan koefisien jalur sebesar 0,452. Demikian halnya dengan pengaruh langsung variabel independen yaitu kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai adalah signifikan 0,018 dengan koefisien jalur sebesar 0,242. Dengan demikian, maka variabel motivasi kerja dalam penelitian ini termasuk *partially mediating variable*.



## **Gambar 2** **Uji Peranan Variabel Intervening II (Disiplin Kerja)**

Dari gambar 2, menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu kompensasi terhadap variabel intervening yaitu disiplin kerja adalah signifikan 0,000 dengan koefisien jalur sebesar 0,762; kemudian pengaruh variabel intervening disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai adalah signifikan 0,033 dengan koefisien jalur sebesar 0,213. Demikian halnya dengan pengaruh langsung variabel independen yaitu kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai adalah signifikan 0,018 dengan koefisien jalur sebesar 0,242. Dengan demikian, maka variabel disiplin kerja dalam penelitian ini termasuk *partially mediating variable*.

### **KESIMPULAN**

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan ada peran variabel mediasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Ulee Lheu Kota Banda Aceh.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asmawar., Yunus, M., dan Amri. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Azhari, S., Paranoan, D. B., & Irawan, B. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning Di Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang. Jurnal Administrative Reform (JAR), 3(1), 104-113.
- Azwar, S. (2000). Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya. Jogjakarta: Pustaka. PelajarJogja Offset.
- Beta, A. A. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Dan

- Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Cano Ekonomos*, 4(1), 1-10
- Brewster, C. (2007). Comparative HRM:European views and perspectives. *TheInternational Journal of Human Resource Management*, 18 (5), 769 – 787.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface:Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (1), 131 – 164.
- Gustian, N., Muzakkir, M., & Tamsah, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Manajemen Waktu, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 386-404.
- Heriati, H., Ansar., Adrianus Parenden. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Prima Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 24-29.
- Khumaedi, Evawati. 2016. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret*.
- Kusuma, Y. B., & Al Musadieg, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 9(1), 43-56.
- Lisnawati., Musnadi, said., dan Putra, Ilhamsyah, T. R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Aceh. *Jurnal Perspektif Manajemen dan Perbankan*. Vol.8, No.3, November. Hal 1-18.
- Mangkunegara, A. A. P., 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Murty, Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2*. STIE Perbanas. Surabaya
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Safriandi, Ferry., dan Windy Aginta. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Riset Komputer (JURIKOM)*, Volume : 3, Nomor: 5, Oktober 2016.
- Sajangbati, Ivonne A. S. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013*, Hal. 667-678.
- Saputra, Ade A., Agus Hermani., dan Widayanto. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama Pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.

- Sedarmayanti. (2004), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shalahuddin, Ahmad., dan Berman Paulus Marpaung. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 7. No. 1, April 2014.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wishbay, Rion., dan Kurniawaty Fitri. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, Volume 22, Nomor 2 Juni 2014.
- Yani, Ari Soeti., dan Rinaldo. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Titian Abadi Lestari. *Media Studi Ekonomi*, Vol. 20 No. 1.
- Zhu, Y., Warner, M., & Rowley, C. (2007). Human resource management with 'Asian' characteristics: a hybrid people-management system in East Asia. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(5), 745 – 768.