

## Analisis Tunjangan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Pemediasi

Iwan Perdana<sup>✉</sup>, Zefri Yenni, Lusiana Lusiana

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

[iwanperdana79@gmail.com](mailto:iwanperdana79@gmail.com)

### Abstract

This study aims to examine how much the analysis of the influence of allowances and work discipline on employee performance with motivation as an intervening variable at the Secretariat of the General Election Commission in West Sumatra. The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 76 respondents. The analytical method used is SEM analysis using smartpls. The results obtained based on the hypothesis test obtained that there is a significant effect of allowances on work motivation. There is a significant effect of work discipline on work motivation. There is a significant influence of allowances on employee performance. There is a significant effect of work discipline on employee performance. There is a significant effect of work motivation on employee performance. There is a significant influence of allowances on employee performance through work motivation. There is a significant effect of work discipline on employee performance through work motivation.

Keywords: Benefits, Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar analisis Pengaruh Tunjangan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variable Intervening pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 76 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis SEM menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji hipotesis diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap kinerja pagawai. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pagawai. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pagawai. Terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap kinerja pagawai melalui motivasi kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pagawai melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Tunjangan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

*Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam memimpin dan mengendalikan. suatu instansi, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber Manusia merupakan komponen penting dalam daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas profesional agar terwujud keseimbangan antara untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika utama organisasi agar dapat berkembang secara organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka produktif. Manusia merupakan faktor strategis dalam dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. juga menjadi bagian dari ilmu Jadi yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia manajemen (*Management Science*) yang mengacu (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses- penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi

maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset kesediaan para anggotanya untuk memenuhi semua sehingga harus dilatih dan dikembangkan peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau kemampuannya. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang dalam berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Menurut (**Kristanti, 2019:35**) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan. Karyawan harus mampu memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut (**Suryani, 2020:87**) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah konflik, stres, disusun dan dikelola dalam sebuah sistem informasi, komunikasi, motivasi, *training*, kompetensi, disiplin, kepemimpinan (*servant leadership*), kepuasan kerja, dan karakteristik individu dan sistem informasi SDM. Pada dasarnya dampak kinerja bagi organisasi yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejaterahkan karyawannya.

Hal yang di penting dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan Waktu tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Menurut (**Rivai, 2017**) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan

kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut (A. Sutrisno, 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan ataupun budaya organisasi yang mendukung tegaknya disiplin, diciptakan komitmen organisasi yang mendukung tegaknya disiplin.

Setiap organisasi memerlukan data yang bersifat riil dari setiap tingkatan manajemennya. Data tersebut disusun dan dikelola dalam sebuah sistem informasi. Salah satu sistem informasi terpenting pada perusahaan adalah mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Dalam kegiatannya, mengelola dan menjalankan sistem administrasi SDM mulai dari perekrutan dan penerimaan, pendidikan dan pelatihan, manajemen data sampai dengan pemberhentian dan administrasi tunjangan.

Pemilu merupakan sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat yang diselenggarakan secara demokratis, LUBER, JURDIL dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pemilu dilaksanakan untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota serta memilih Presiden dan Wakil Presiden, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati dan Walikota dan Wakil Walikota. Untuk melaksanakan pemilihan dibutuhkan penyelenggara agar pelaksanaan pemilu berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan yang diberikan mandat oleh UUD 1945 untuk menyelenggarana Pemilu adalah lembaga negara yang disebut Komisi Pemilihan Umum.

Sebagai lembaga negara yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri, Komisi Pemilihan Umum berada di tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota. Berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 2007, yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu bahwa dalam menjalankan tugasnya KPU dibantu oleh sekretariat yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta memiliki pengetahuan yang memadai tentang kepartaian, sistem dan proses penyelenggaraan Pemilihan Umum, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

## 2. Metodologi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018b) sampel adalah Menurut (**Sugiyono, 2018**) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda lainnya, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah penduduk Lubuk Begalung Kota Padang sebanyak 320 jiwa. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang pegawai Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Kabupaten/ Kota di Provinsi Sumatera Barat dengan rumus *Slovin*.

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian composite reliability ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel Composite reliability dan Cronbachs Alpha yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian Disriminant Validity dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [17].

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah

dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*. Interpretasi nilai  $R^2$  sama dengan interpretasi  $R^2$  regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung  $<$  t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung  $>$  t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Hasil perhitungan penyebaran kuesioner terdapat pada tabel 1 dibawah ini:

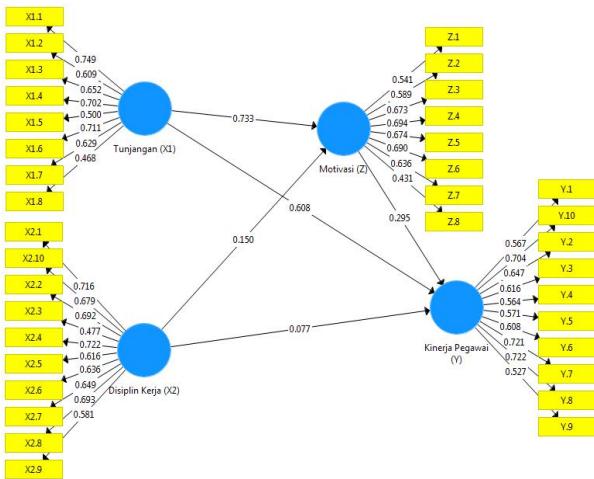
**Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner**

No.	Kuesioner	Jumlah	Percentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	76	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	76	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2022

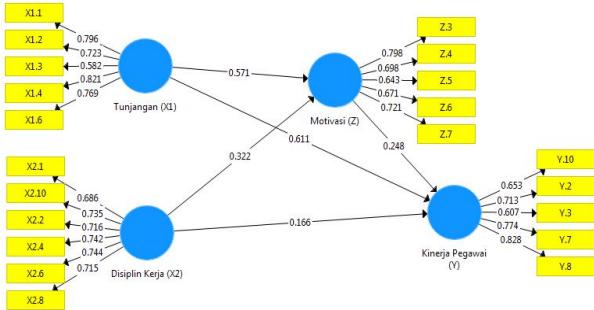
Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5.

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	$\rho_{\text{ho}, \text{A}}$	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Dikstrak (AVE)
Tunjangan (X1)	<b>0.792</b>	<b>0.801</b>	<b>0.859</b>	<b>0.552</b>
Motivasi (Z)	<b>0.750</b>	<b>0.756</b>	<b>0.833</b>	<b>0.501</b>
Kinerja Pegawai (Y)	<b>0.762</b>	<b>0.773</b>	<b>0.841</b>	<b>0.517</b>
Disiplin Kerja (X2)	<b>0.819</b>	<b>0.823</b>	<b>0.868</b>	<b>0.523</b>

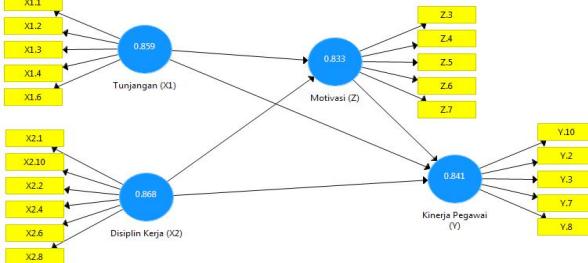
Sumber : Hasil Olahan *SmartPLS*, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan*

data atau tingkat *reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

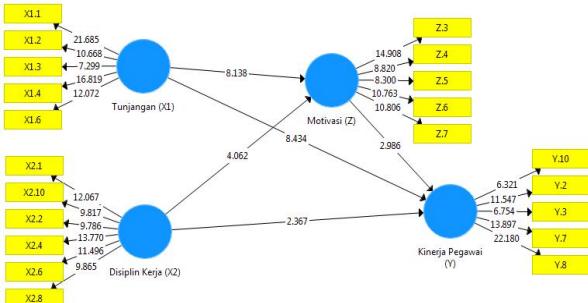
Gambar 5. Nilai Reliabelitas



Gambar 3. Nilai Reliabilitas

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 3. di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau *reliable*.

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 4. Struktural Model Inner

Berdasarkan Gambar 4. model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk tunjangan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 8,138 X_1 + 4,062 X_2 + e_1$$

Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap motivasi pengaruh konstruk tunjangan, disiplin kerja dan kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $8,138 > 1,96$  nilai P-Value  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Elvin, 2018**) terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (**Warouw, 2018**) terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap motivasi kerja.

$$Y = 8,434 X_1 + 2,367 X_2 + 2,986 Z + e_2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut nilai *R-Square* konstruk peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,846 atau sebesar 84,6%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk tunjangan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk motivasi sebesar 0,626 atau sebesar 62,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk tunjangan dan disiplin kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi motivasi kerja.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_1$  diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

**Tabel 3. Hasil untuk Inner Weights Direct Affect**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Tunjangan (X1) -> Motivasi (Z)	0,571	0,566	0,070	8,138	<b>0,000</b>
Tunjangan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,611	0,617	0,072	8,434	<b>0,000</b>
Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,248	0,241	0,083	2,986	<b>0,003</b>
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi (Z)	0,322	0,333	0,079	4,062	<b>0,000</b>
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,166	0,164	0,070	2,367	<b>0,018</b>

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

**Tabel 4. Hasil untuk Inner Weights Indirect Affect**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Tunjangan (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,142	0,137	0,052	2,716	<b>0,007</b>
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,080	0,081	0,035	2,282	<b>0,024</b>

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

## Pembahasan

### Pengaruh Tunjangan terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien tunjangan sebesar 8,138 yang merupakan besarnya

pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap motivasi kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $8,138 > 1,96$  nilai P-Value  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Elvin, 2018**) terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (**Warouw, 2018**) terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap motivasi kerja.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan nilai koefisien disiplin kerja sebesar 4,062 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap motivasi kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $4,062 > 1,96$  nilai P-Value  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Andari, 2018**) terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (**Sinaga, 2019**) terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

### Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien tunjangan sebesar 8,434 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kompetensi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $8,434 > 1,96$  nilai P-Value  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Aditya Hutama Putra, 2018**) terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien disiplin kerja sebesar 2,367 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap pembentukan kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka

perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik  $>$  t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $2,367 > 1,96$  nilai P-Value  $0,018 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Stevhanson, 2020) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap kinerja pagawai. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pagawai. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pagawai. Terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap kinerja pagawai melalui motivasi kerja. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pagawai melalui motivasi kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SmartPLS diperoleh nilai koefisien motivasi kerja sebesar 2,986 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk menilai nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik  $>$  t-tabel 1,96 atau  $2,986 > 1,96$  nilai P-Value  $0,003 < 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Reni & Hakim, 2019) terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Astriani, 2019) terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja**

Nilai t-statistik  $>$  t-tabel 1,96 atau  $2,716 > 1,96$  nilai P-Value  $0,007 < 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap kinerja pagawai melalui motivasi kerja. Maka kinerja pagawai akan meningkat melalui motivasi kerja, kinerja pagawai semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh tunjangan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja**

Nilai t-statistik  $>$  t-tabel 1,96 atau  $2,262 > 1,96$  nilai P-Value  $0,024 < 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pagawai melalui motivasi kerja. Maka kinerja pagawai akan meningkat melalui motivasi kerja, kinerja pagawai semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh disiplin kerja.

### **4. Kesimpulan**

Dari pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap

motivasi kerja. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap kinerja pagawai. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pagawai. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pagawai. Terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan terhadap kinerja pagawai melalui motivasi kerja. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pagawai melalui motivasi kerja.

### **Daftar Rujukan**

- Aditya Hutama Putra. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*. Pt Ekadharma International Tbk Yogyakarta Aditya. 1(3), 106–114.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Budi Utama.
- Andari, Y. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Topografi Kodam Iv/Diponegoro Semarang*. 258.
- Anggela. (2019). *The Influence Of Situational Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance*.
- Annam, M. K. (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia)*.
- Astriani, W. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara Kelas I Utama Sentani*. 74–84.
- Audina, B. N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bintang Rezeki Maju Medan*. 3.
- Batjo, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Changgriawan, G. S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. 5(3).
- Edison, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Elvin, G. C. E. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Finishing*. Cv. Laksana. 1–7.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubraha Manajemen Press.
- Farid, A. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 3, 49–58.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamid, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja KARYAWAN (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. 42(1), 189–198.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Haryono, A. T. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. 6.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja Sdm Teori Dan Aplikasi*. Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hoke, S. V. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara*. 6(1), 1–11.
- Jamaludin, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta*. 3(3), 161–169.
- Kristanti, D. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*.
- Kristine, E. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa*. 14(2), 384–401.
- Lidin, L. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Media*.
- Rafiee, D. S. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*. 2(1), 36–45.
- Reni, A., & Hakim, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar*. 2, 60–71.
- Rivai, v. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana.
- Robert. (2018). *Influence of product quality, price and truston custumer satisfaction*.
- Rosmaini. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 1–15.
- Rully. (2019). *The effect of job satisfaction, work motivation, compensation, organizational commitment and work environment on turnover intention*.
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood*. *Agora*, 5(3), 1–8.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Setiawan, H. D. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi*. 8091–8102.
- Shalahuddin, A. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai*. 7(3), 202–214.
- Shidiq, A. H. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Sumenep*. *Hilos Tensados*, 1, 1–476. <https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>
- Siagian, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinaga, H. (2019). *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Depot Fp Lpg Pertamina Tandem*. *Hilos Tensados*, 1, 1–476. <https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>
- Stevhanson. (2020). *The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Edisi Revisi)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Dan R&D*. Pt. Alpabeta.
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tate, A. J. (2020). *The Influence Of Organizational Commitment On Employee Performance*.
- Warouw, C. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado*.
- Wasahua, M. (2018). *Analisis pengaruh kompetensi, komitmen dan motivasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta kopertis wilayah xii maluku dan maluku utara di kota ambon*. 6.
- Yudiaatmaja, F. (2017). *Analisis Jalur*. PT Rajagrafindo Persada.
- Yuliana, M., & T, E. G. P. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bmt taruna sejahtera ungaran*.