ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Crossref, Garuda, Google Scholar, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i5.3824

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM KOTA SOLOK

The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable at PDAM Kota Solok

Jourdi Arrasyd & Ronni Andri Wijaya
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Jourdiarrasyd@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Sep 1, 2024	Sep 5, 2024	Sep 8, 2024	Sep 11, 2024

Abstract

This research aims to determine and attempt to analyze the influence of compensation and work motivation on employee performance with work discipline as an intervening variable at PDAM Kota Solok. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this research are Solok City PDAM employees. The research results found that there is a positive and significant influence between compensation and work motivation on work discipline. There is a positive and insignificant influence between Compensation and Work Motivation on Employee Performance. There is a positive and significant influence between Work Discipline on Employee Performance. Work Discipline is able to mediate Compensation on Employee Performance. Work Discipline is able to mediate Work Motivation on Employee Performance.

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

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Solok. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisi SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Karyawan PDAM Kota Solok. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja mampu memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja mampu memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

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

PENDAHULUAN

Salah satu bagian penting dari proses atau kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau organisasi (termasuk manajemen perusahaan) adalah manajemen sumber daya manusia. Beberapa contoh manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemantauan. pengadaan, penerapan kompensasi, penerapan perawatan, dan pembagian hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karena manajemen melibatkan seni, manajemen SDM adalah keduanya.jika gagal mencapai tujuan melalui tindakan orang lain, karena pencapaian tujaun seorang Pemimpin bergantung pada kapasitas mereka untuk mempengaruhi orang lain. (Yadi, 2022)

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara dalam (Dharma, 2023), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan yang dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Namun, menurut adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Pada PDAM Kota Solok terdapat beberapa masalah dalam segi kinerja seperti kurangnya kesadaran karyawan PDAM Kota Solok dalam melakukan pekerjaannya serta masi rendahnya kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga memyebabkan kinerja pegawai PDAM Kota Solok menurun.

Kinerja karyawan adalah salah satu cara untuk membantu perusahaan maju.Peningkatan sumber daya manusia perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan kemajuan perusahaan. Manajemen sumber daya

manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan cara yang sama, hubungan yang menguntungkan satu sama lain harus tercipta di antara pekerja dan perusahaan secara terus menerus. (Dharma, 2023)

Pegawai adalah komponen penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Instansi pemerintah adalah kumpulan orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Pegawai berperan penting dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara keseluruhan, pekerja yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi. Institusi pemerintah harus mempertimbangkan aspek sumber daya manusia, dapat dianggap sebagai penentu, karena hanya manusia yang dapat menghasilkan inovasi baru.dilakukan untuk mencapai tujuan instansi pemerintah. Pegawai adalah penggerak operasi instansi. Salah satu faktor yang memengaruhi kesuksesan organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Wibowo, kinerja adalah aktivitas dalam skema untuk mengelola sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, kinerja adalah tindakan atau kegagalan pegawai. (Yusuf et al., 2020).

PDAM Kota solok sebagai BUMD milik pemerintah kota solok di bentuk berdasarkan PERDA No. 10 tahun 1982 tentang pendirian perusahaan daerah air minum kota madya daerah. dengan memanfaatkan sumber mata air pincuran gadang yang berjarak sekita 5 km meter dari pusat kota dan sampai tahun 1980 di kelola oleh pemerintah kota solok melalui dinas air minum kota solok. Saat ini, SPAM di Kota Solok terdiri dari sistem perpipaan dan nonperpipaan. Sistem perpipaan yang ada terdiri dari perpipaan PDAM dan perpipaan non PDAM. Sistem perpipaan dikelola oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok yang melayani Kota Solok dan nagari Selayo, Kecamatan Kubung, Kabupaten Solok. PDAM Kota Solok saat ini telah melayani 95,5% penduduk Kota Solok dan 61,35% Penduduk nagari Selayo Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. Sumber air PDAM Kota Solok saat ini berasal dari 6 sumber, diantaranya 5 dari mata air dan 1 lagi dari air permukaan. Meskipun telah melayani hamper seluruh penduduk Kota Solok, suplai air kepada konsumen masih kurang memadai terutama saat musim kemarau. Pada musim kemarau, konsumen tidak bisa mendapatkan suplai air selama 24 jam. (PDAM Kota Solok, 2016).

Menurut Cahya dalam (Haeruddin et al., 2023), kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang, atau manfaat lainnya yang diterima oleh seorang

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebagai pelaku yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, perusahaan harus mempertimbangkan faktor motivasi. Karena motivasi kerja akan memengaruhi input dan output secara kualitas dan kuantitas. Dilihat dari segi kompensasi ini ,masi kurang optimalnya kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan PDAM Kota Solok dan juga jam kerja yang banyak dan beban kerja para karyawan dapat mempengaruhi kompensasi financial karyawan PDAM Kota Solok. Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yadi, 2022) dan (Murtiyoko, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan segala upaya untuk menyelesaikan tugas mereka dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan mereka. Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi yang berasal dari dalam dan dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha, intensitas, dan ketekunan yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi, menurut Dermawan dalam (Adinda et al., 2023) didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri seseorang yang memiliki kemampuan untuk menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah situasi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja mereka.Jika ada motivasi yang baik, pekerja akan bersemangat dan senang melakukan pekerjaan mereka. Ini meningkatkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Pada PDAM Kota Solok ini perlunya peningkatan motivasi kerja pada seluruh karyawan karena motivasi kerja masi belum optimal diberikan kepada seluruh karyawan PDAM Kota Solok. Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adinda et al., 2023) dan (Santi & Widodo, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siagian dalam (Suarmanayasa & Ningrat, 2023), disiplin adalah cara manajemen mendorong anggota organisasi untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan,agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi. Pada PDAM Kota Solok ini masi rendahnya rasa tanggung jawab pada diri

pegawai nya serta kurangnya kedisiplinan karyawan PDAM Kota Solok dalam bekerja. Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Afifah, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (putri & onsardi, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Solok"** dilakukan di PDAM Kota Solok yang beralamat di Jalan Cindurmato No.12 Kelurahan Pasar Pandan Air Mati Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok,Sumatera Barat. Adapun yang melatarbelakangi penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana Kompensasi yang diberikan kepada Karyawan PDAM Kota Solok seiring dengan Motivasi serta disiplin kerja yang terjadi pada karyawan PDAM Kota Solok berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivism. Penelitian ini dilakukan di PDAM Kota Solok yang beralamat di Jalan Cindurmato No.12 Kelurahan Pasar Pandan Air Mati Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok,Sumatera Barat. Penelitian ini akan menjelaskan Variabel terikat atau endogen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel bebas atau eksogen (X) dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi (X1), Dan Motivasi Kerja (X2). Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam hal ini yang merupakan variabel intervening adalah Disiplin Kerja.

Populasi pada penelitian ini adalah Keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi pada PDAM Kota Solok dengan Jumlah pegawai per 31 Desember 2022 berjumlah 84 orang yang terdiri dari 1 orang direktur, 68 orang pegawai tetap dan 15 orang pegawai tidak tetap

Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan rancangan sampel *nonprobability Sampling,* dengan teknik pengambilan *Sensus/ sampling total.* Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM Kota Solok yaitu sebanyak 84 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data, yaitu : Data primer dan Data Sekunder Teknik

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut. Pertama, Kuisioner atau Angket. Kedua, Observasi. Ketiga, Penelitian Lapangan. Instrumen penelitian yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuisioner yang menggunakan skala *likert*, Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Stuctural Equalition Modelling (SEM) dengan menggunakan program Partial least Square (PLS).

HASIL

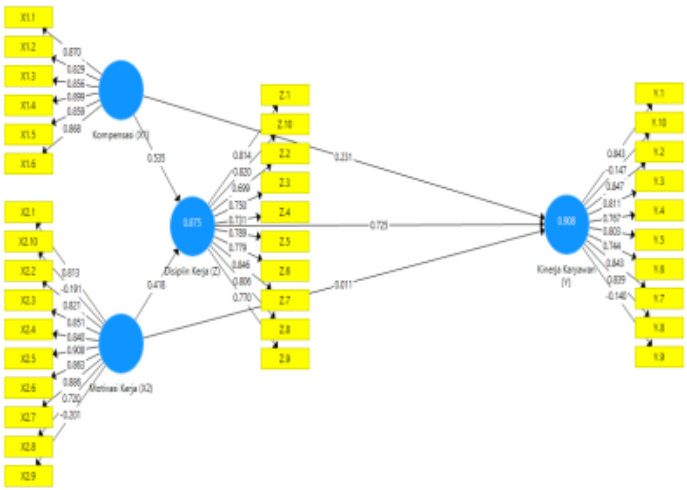
Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM.

1. Analisis *Outer 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. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer* model yaitu *Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

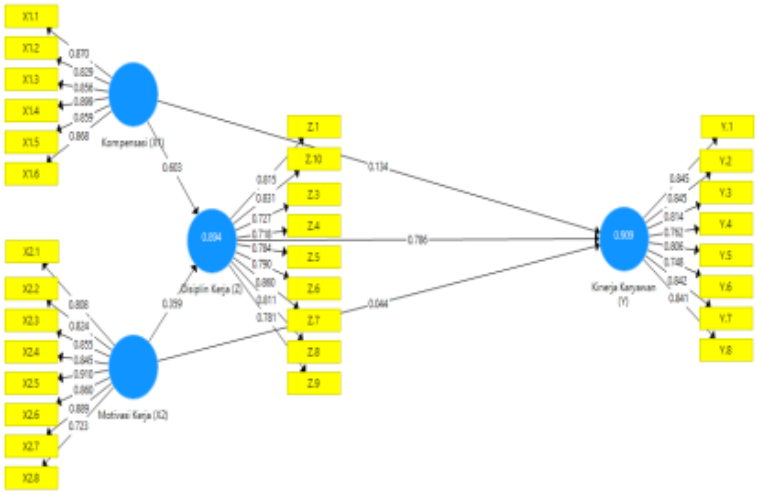
2. Pengujian *Outer Model*

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



Gambar 1. **Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi**
Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di elimninasi (X2.9, X2.10, Y.9, Y.10, Z.2).

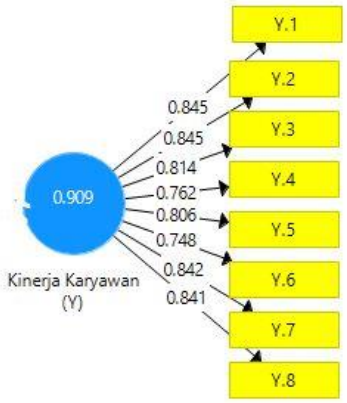


Gambar 2. **Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi**

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

a. **Pengujian Outer Model Dengan Convergent Validity Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Penelitian variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Kinerja Karyawan. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:

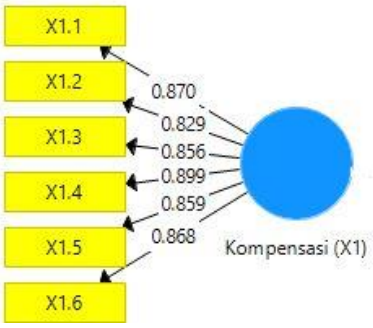


Gambar 3. *Outer Loadings* Variabel Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS,* dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Kinerja Karyawan sebagaimana yang terlihat pada gambar 3 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

b. Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Kompensasi

Penelitian variabel Kompensasi dalam penelitian ini dijelaskan oleh 6 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Kompensasi. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



Gambar 4. *Outer Loadings* Variabel Kompensasi

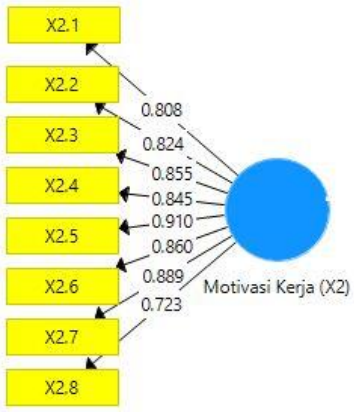
Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS,* dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Kompensasi sebagaimana yang terlihat pada gambar 4 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

c. Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Motivasi Kerja

Penelitian variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Motivasi Kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel

atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



Gambar 5. *Outer Loadings* Variabel Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS,* dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Motivasi Kerja sebagaimana yang terlihat pada gambar 5 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

d. Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Disiplin Kerja

Penelitian variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Disiplin Kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



Gambar 6. *Outer Loadings* Variabel Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS,* dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Disiplin Kerja sebagaimana yang terlihat pada gambar 6 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja**

   Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,603 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompensasi terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 5,618 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 5,618 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja PDAM Kota Solok. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

   Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Munchzen et al., 2019)**,** dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.

2. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja.**

   Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,359 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu 0,002 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,178 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 3,178 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PDAM Kota Solok. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Sitorus, 2021)**,** dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,134 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,334 besar dari alpha 5% yaitu 0,334 > 0,05 yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,967 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 0,967 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (yuliantika, 2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,044 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,769 besar dari alpha 5% yaitu 0,769 > 0,05 yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,294 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 0,294 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Solok. Hipotesis H4 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Santi & Widodo, 2021) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,786 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,042 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 4,042 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Solok Hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Yusuf et al., 2020)**,** dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja yaitu 0,474 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,003 kecil dari alpha 5% yaitu 0,003 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,026 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 3,026 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PDAM Kota Solok, Hipotesis H6 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Munchzen et al., 2019)**,** dengan hasil penelitian Disiplin Kerja mampu memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

7. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.**

   Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja karyawan yaitu 0,282 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,008 kecil dari alpha 5% yaitu 0,008 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,656 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2,656 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H6 diterima. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada karyawan PDAM Kota Solok. Hipotesis H7 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

   Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Mazidah, 2018)**,** dengan hasil penelitian Disiplin Kerja mampu memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada PDAM Kota Solok.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PDAM Kota Solok.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Solok.
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Solok.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Solok.
6. Disiplin Kerja mampu memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Solok.
7. Disiplin Kerja mampu memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Solok.

DAFTAR PUSTAKA

Abd. Khalid & Pandipa. (2018). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. Jurnal Ilmiah Administratie, 10.

Alhayra. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 303–314.

Angreni Haeruddin, et al. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. Jurnal Mirai Management, 8(2), 126–137.

Bunga Permata Sari, & Ranthy Pancasasti. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Shinko Plantech Banten. Jumanis - Baja, 4.

Dharma. (2023). Journal Of Science Education And Management Business Model Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Kota Solok. Journal Of Science Education And Management Business, 2, 157–163. Https://Rcf-Indonesia.Org/Jurnal/Index.Php/Joseamb

Eka Santi & Widodo. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. In Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia | (Vol. 10).

Ferry Wijaya. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hamdi. (2020). Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin. Jurnal Ekonomi Bisnis, 155–163. Http://Ejournal.Stiepancasetia.Ac.Id/Index.Php/Jieb

Lestari & Afifah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). In Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Vol. 3, Issue 1).

Listiyana & Ngatno. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Sianyu Perkasa Semarang).

Maju Siregar. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sd Dan Smp Swasta Budi Murni 6 Medan. Jurnal Ilmiah Simantek, 5.

Manajemen. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Nopri Yadi. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sumber Terang Agro Lestari Di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia, 3, 2745–7257.

Oktania Sari. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl Pt Kaenka Intikreasi) Prijati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya.

Purwanto & Santoso. (2021). Analisis Data Penelitian Marketing: Perbandingan Hasil Antara Amos, Smartpls, Warppls, Dan Spss Untuk Jumlah Sampel Besar. Journal Of Industrial Engineering & Management Research (Jiemar), 2(4), 216–227.

Safani Sitorus. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In Sintesa Cered Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora (Vol. 2021).

Sarman Sinaga. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan (Vol. 28, Issue 1).

Sofie & Fitria. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada Cv. Kota Agung). Www.Jurnal.Uniga.Ac.Id

Sugiono. (2017). Metode Penelitan.

Ubay Haki. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Ma Al-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 1.

Yadi. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sumber Terang Agro Lestari Di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. 3.

Yanti Andriani, et al. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Umkm Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah (Kkm Kelompok 1). In Haspi Jurnal Penelitian & Pengabdian (Vol. 1, Issue 1). Http://Ip2i.Org/Jip/Index.Php/Haspi

Yuliantika. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Pd. Bpr Bkk Di Kabupaten Magelang).

Zamhari. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan Pada Pt.Bintang Mas Anugerah Pangkalpinang. Jurnal Progresif Manajemen Bisnis , 57–68.