

PAPER NAME

JURNAL EGI SAMBILA REVISI.pdf

AUTHOR

Egi Sambila R

WORD COUNT

3883 Words

CHARACTER COUNT

25329 Characters

PAGE COUNT

13 Pages

FILE SIZE

531.0KB

SUBMISSION DATE

Aug 12, 2024 12:35 PM GMT+7

REPORT DATE

Aug 12, 2024 12:36 PM GMT+7

● 25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 25% Internet database
- 9% Publications database
- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 12 words)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA ASN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN
PANGAN KABUPATEN SITUBONDO**

Egi Sambila Pomadan
egisambila12@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto
ediyanto@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Lusiana Tulhusnah
lusiana@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

ABSTRACT

The Situbondo Regency Agriculture and Food Security Service is a government agency that operates in the agriculture and food sector. In this way, the human resources involved can apply discipline in their work and are able to develop new innovations in the fields of agriculture and food. This research aims to analyze the influence of Work Discipline, Work Motivation and Compensation on ASN Performance in the Situbondo Regency Agriculture and Food Security Service. This research was conducted using a quantitative approach and sampling techniques determined by sampling quotas. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application show that Work Discipline has a significant effect on Performance, Work Motivation has a significant effect on Performance. The results of hypothesis testing moderated by the Compensation variable show that the Work Discipline variable has a positive effect on performance but is not significant, the Work Motivation variable moderated by the Compensation variable shows a positive but not significant effect.

Keywords: Work discipline, Work Motivation, Compensation, Performance.

I. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat signifikan. Sumber daya manusia (SDM) mencakup individu-individu yang bekerja di dalam organisasi dan harus diberikan pelatihan serta pengembangan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Sumber daya manusia juga merupakan investasi paling berharga dan landasan terkuat dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Sarana dan metode

pendukung suatu organisasi mungkin sama, tetapi jika kita membicarakan tentang sumber daya manusia itu adalah entitas yang unik dan khusus serta yang memiliki kemampuan yang dapat membedakan suatu bentuk organisasi dari yang lain.

Pengelolaan sumber daya manusia berkaitan erat dengan mereka yang seharusnya melakukan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai juga merupakan aset utama suatu organisasi yang

mempunyai peranan penting dalam organisasi, diantaranya sebagai pemikir, pengkonsep dan pengontrol kegiatan organisasi.

Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengemukakan sumber daya manusia adalah “Ilmu untuk mengelola secara optimal menggunakan proporsi dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu dengan cara yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan tersebut”. Organisasi, karyawan dan masyarakat mencapai hasil yang maksimal. Sumber daya manusia juga merupakan investasi paling berharga dan landasan terkuat dalam menunjang keberhasilan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:444) dalam buku Desman Nazara “Disiplin kerja menggambarkan tingkat kesadaran dan keikhlasan seseorang dalam mematuhi semua peraturan dan nilai-nilai sosial perusahaan”. Disiplin kerja berhubungan erat dengan wewenang. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menanamkan kedisiplinan pada dirinya sendiri sehingga bertanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan kewenangannya. Jika wewenang tidak berjalan dengan semestinya, disiplin akan hilang.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin, aktivitas dalam organisasi dapat menghasilkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan. (Malaysia *et. al* 2023)

Dengan adanya sebuah motivasi kerja maka akan memberikan sebuah semangat baru sehingga masing-masing individu

akan mencapai tujuan dan akan meraih keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugasnya. ASN yang termotivasi akan lebih berkomitmen, produktif, dan kreatif. Sehingga motivasi ini memiliki dampak positif terhadap kinerja. Menurut Mangkunegara (2006:61) dalam buku Dr. Yusuf Ronni Edward mengatakan “Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Motivasi secara umum sebagai faktor pendorong semangat kerja, motivasi memengaruhi hasil kerja seorang pegawai. Besarnya motivasi yang ada bisa menentukan seberapa baik kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai. (Jannah *et. al* 2023)

Sebuah kompensasi yang baik akan menjadi motivator yang kuat bagi para ASN sehingga akan menimbulkan keamanan secara finansial, pengakuan, dan penghargaan bagi para ASN dan dapat meningkatkan motivasi kerja dan juga akan berdampak baik terhadap kinerja ASN. Kompensasi sebagai faktor yang memperkuat atau memperlemah antara hubungan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja ASN. Menurut Hasibuan (2011:133) dalam buku Luis Marnisa “Mengatakan bahwa kompensasi mencakup semua upah atau suatu barang yang diberikan kepada pegawai secara langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai bayaran atas layanan mereka kepada perusahaan”.

Kinerja mempunyai arti yang sangat luas, yang menunjukkan bukan hasil kerja, tetapi juga cara berlangsungnya proses kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:67) dalam buku Fahmi Jahidah Islamy menyatakan “Kinerja seorang pegawai menjelaskan tentang hasil sebuah kerja dari segi kualitas atau kuantitas yang dilakukan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pada dasarnya kinerja pegawai tidak selalu meningkat tetapi juga menurun. Kinerja pegawai tentunya mempunyai dampak penting terhadap keberlangsungan organisasi. Upaya harus dilakukan untuk menjaga konsistensi kinerja pegawai. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan adalah sebuah lembaga atau instansi pemerintahan yang bertanggung jawab serta mengembangkan sektor pertanian dan memastikan ketersediaan pangan. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan ini melibatkan kebutuhan untuk meningkatkan produksi pertanian agar lebih baik, mempromosikan inovasi tentang pertanian dan ketahanan pangan, meningkatkan kesejahteraan semua para petani dan juga menjaga ketahanan pangan demi kestabilan ekonomi dan keamanan pangan yang ada di Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan dalam Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, fenomena Disiplin kerja dilihat dari frekuensi kehadiran dalam setiap jam kerja pada Dinas Pertanian dan ketahanan pangan. Kedisiplinan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas cukup baik, seperti kehadiran tepat waktu. Melihat kondisi menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang datang terlambat pada saat jam kerja. Motivasi

Kerja yang diberikan oleh pimpinan membuat para pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan bekerja dengan baik. Motivasi Kerja juga bisa diberikan dengan pujian atas kinerja yang dicapai, sehingga membuat kualitas kerja pegawai lebih meningkat. Motivasi lain memberikan dorongan agar menghasilkan kinerja yang baik dengan menyediakan fasilitas berupa kendaraan bermotor pada pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan guna untuk mempercepat penyelesaian tugas yang diembankan, memberikan ruangan yang nyaman untuk menemukan ide dan saran untuk meningkatkan kinerja serta pegawai diberikan kebebasan untuk mengembangkan dirinya, hal tersebut dapat menghasilkan pengaruh terhadap hasil kinerja yang dilakukan. Motivasi Kerja yang diberikan oleh pimpinan membuat para pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan bekerja dengan baik. Motivasi Kerja juga bisa diberikan dengan pujian atas kinerja yang dicapai, sehingga membuat kualitas kerja pegawai lebih meningkat. Motivasi lain memberikan dorongan agar menghasilkan kinerja yang baik dengan menyediakan fasilitas berupa kendaraan bermotor pada pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan guna untuk mempercepat penyelesaian tugas yang diembankan, memberikan ruangan yang nyaman untuk menemukan ide dan saran untuk meningkatkan kinerja serta pegawai diberikan kebebasan untuk mengembangkan dirinya, hal tersebut dapat menghasilkan

pengaruh terhadap hasil kinerja yang dilakukan.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan memberikan Kompensasi yang sesuai dengan jabatan seperti mendapatkan honor atas pekerjaan yang dilakukan pegawai dan mempunyai dampak positif pada hasil yang diharapkan, mendapatkan tunjangan pensiun yang diberikan oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan terhadap pegawai ASN.

Hasil kinerja pegawai jika dilihat dari fenomena pada kantor Dinas pertanian dan Ketahanan Pangan pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan disiplin untuk menghasilkan output yang baik sesuai dengan target kinerja. Maka dari itu penulis mengangkat judul penelitian ini untuk mengetahui disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kompensasi sebagai moderating apakah memperkuat atau dapat memperlemah di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu aspek pertumbuhan organisasi yang sangat penting. Pada dasarnya, hal ini berfungsi untuk menginspirasi para pekerja dan mendisiplinkan mereka untuk melaksanakan tugas mereka baik secara individu maupun kolektif. Kedisiplinan didefinisikan sebagai pemahaman dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan dan norma sosial. Menurut Handoko (2016:213)

mengatakan bahwa “Disiplin ialah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar sebuah organisasi”. Sinambela (2018:335) menyatakan bahwa “disiplin kerja digunakan sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan pegawai guna memastikan kepatuhan mereka terhadap aturan perusahaan”.

Berdasarkan pertimbangan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja ialah sebuah upaya manajemen untuk memastikan bahwa anggota organisasi mematuhi berbagai peraturan dan norma-norma yang berlaku, serta menerapkan sanksi bagi mereka yang melanggarnya.

Menurut Siswanto (2015:291) menyatakan bahwa, indikator disiplin kerja dibagi menjadi lima, sebagai berikut:

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan pegawai
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Etika kerja

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah perasaan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan di lingkungan perusahaan. Setiap perusahaan berharap agar kinerja para pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif kepada seluruh pegawainya guna mencapai prestasi kerja yang optimal. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak akan mampu memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan.

Menurut Rivai dalam

Kadarisman (2012:276) menjabarkan bahwa “Motivasi yaitu rangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya sesuai dengan keperluan mereka”. Sedangkan menurut Stoker dalam Kadarisman (2012:278) “Motivasi kerja juga merupakan elemen yang memisahkan prestasi dari kegagalan dan merupakan energi emosional yang sangat krusial dalam pekerjaan baru”.

Menurut (Rivai Veitzal dan Ella Jauvani Sagala, 2011:837) Indikator variabel ini adalah sebagai berikut :

- 1)Fisiologis
- 2)Keamanan dan keselamatan
- 3)Rasa memiliki
- 4)Penghargaan
- 5)Aktualisasi diri

Kompensasi

Kompensasi adalah sebuah penghargaan atau balas jasa sebagai balasan atas pekerjaan yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada pegawai. Kompensasi memiliki makna yang lebih meluas daripada upah atau gaji karena upah atau gaji lebih menitikberatkan pada imbalan finansial, sedangkan kompensasi mencakup imbalan baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Werther and Davis dalam Kadarisman (2012:1) “Kompensasi adalah apa yang terima pegawai sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan kepadanya”. Menurut Simamora (2006:514) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah bayaran yang diberikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mendapatkan

keunggulan kompetitif”.

Simamora (2015:445) indikator kompensasi yaitu :

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari proses yang dilalui oleh pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri. Kinerja adalah komponen penting dalam kemajuan suatu organisasi. Karena kinerja menunjukkan apakah sebuah organisasi bergerak ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja merupakan hasil dari upaya individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing, yang harus dilakukan secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja merujuk pada hasil kerja seorang pekerja yang mencakup kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya”.

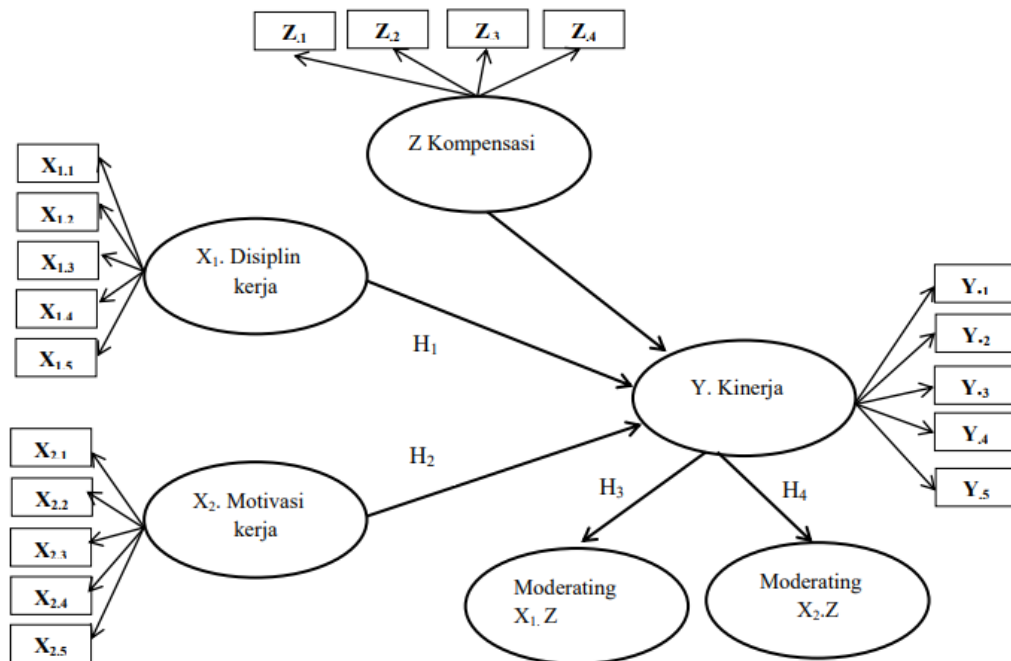
Menurut Robbins (2016:260) menyatakan bahwa “Indikator kerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana kemajuan karir seorang pekerja”. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

1 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) mengatakan “Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau keterkaitan antara satu konsep dengan konsep lainnya dari permasalahan yang akan diteliti”. Kerangka konsep digunakan untuk menjelaskan atau menjelaskan secara rinci suatu topik tertentu yang akan dibahas. Kerangka konseptual memberikan gambaran

sistematis mengenai arah penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini variable bebas yang digunakan adalah disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) variable moderating (Z) ialah kompensasi. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja (Y) berikut ini akan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian yang dilihat digambar 1 sebagai berikut.



2 Hipotesis

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.
- H₃ : Disiplin kerja secara signifikan memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja ASN.
- H₄ : Motivasi kerja secara signifikan memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja ASN.

III METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian adalah gambaran menyeluruh mengenai suatu penelitian yang akan dilakukan dan akan menjadi pedoman dalam melakukan penelitian. Sugiyono (2020:2) mengatakan bahwa “Metode penelitian adalah teknik ilmiah untuk mendapatkan data dengan maksud dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini mengangkat sebuah judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderating pada kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan di Kabupaten Situbondo. Kurang lebih tiga bulan yaitu pada bulan Maret hingga sampai bulan Mei 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi merujuk kepada keseluruhan unsur yang memperlihatkan unsur - unsur tertentu yang boleh digunakan untuk membuat kesimpulan. Menurut Sugiyono (2020:126) menyatakan bahwa “Populasi adalah kawasan atau wilayah yang memiliki objek dan subjek kerana mempunyai jumlah dan ciri-ciri yang telah ditetapkan oleh penyelidik dalam kajian yang akan dijalankan, lalu ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo yang berjumlah 88 orang tidak termasuk pimpinan. Menurut Sugiyono (2013:118) mengatakan sampel “Sebagian dari sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi”. Untuk membuat keputusan tentang teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah sampel jenuh yang akan digunakan. Menurut Sugiyono (2017:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh ialah strategi pengambilan sampel di mana semua anggota populasi diambil

sebagai sampel, terutama jika jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 30) atau jika penelitian ingin melakukan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil”. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo yang berjumlah 88 orang tidak termasuk pimpinan.

Metode dan Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model – Partial Least Square* (PLS-SEM)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo yang berjumlah 88 orang.

Uji Validitas Konvergen

Menurut Husein (2015:18) menyatakan bahwa “Analisis terhadap outer model dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan sesuai untuk digunakan sebagai pengukuran (valid dan reliabel)”.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas bisa diartikan sebagai teknik untuk mengukur seberapa konsisten ketika responden menjawab pertanyaan atau pernyataan setelah dilakukan uji secara terus-menerus. Reliabilitas juga dapat disebut sebagai

rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini bisa di anggap reliabel ketika nilai memenuhi syarat Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 dan composite reliability suatu variabel memiliki nilai diatas 0,70.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik dalam uji multikolinieritas adalah ketika tidak terjadi korelasi antara variabel bebas dengan variabel yang lain. Uji multikolinieritas bisa ditinjau ketika kondisi dimana nilai VIF (*variance inflation factor*) $\leq 5,00$ pada “*Inner VIF Values*” maka tidak terjadi pelanggaran, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ menunjukkan terjadi pelanggaran uji multikolinieritas karena variabel bebas saling berkorelasi.

Uji *goodness of fit* (GOF)

Ghozali (2018:98) mengatakan “*Uji goodness of fit* merupakan model yang dilaksanakan dengan menguji fit indeks hasil sampel untuk menentukan pengaruh signifikan

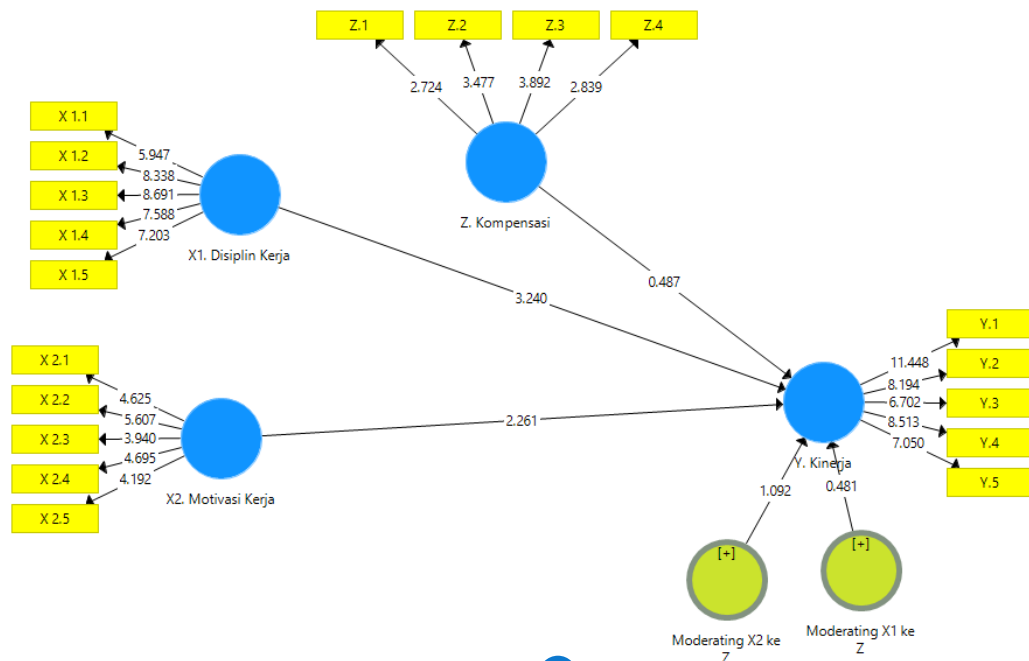
terhadap suatu model regresi”. Model struktural tersebut dapat dianggap fit dan layak ketika indeks sesuai kajian di suatu penelitian sesuai dengan data fakta pada lapangan yang diteliti sehingga hasil penelitian dapat diterima baik dari faktor teori dan praktek. Uji *Goodness Of Fit* (GOF) prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidak. Pada uji *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed Fit Indeks*). Berikut model regresi uji *goodness of fit*

Uji koefisien determinasi

Uji Inner model dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square Adjusted untuk variabel Independen lebih dari dua. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan *Smart PLS 3.0*. selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut



1 Pembahasan

1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,365), Nilai T-Statistic yaitu 3,240 (>1,964) dengan nilai P Value yaitu 0,001 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y), artinya semakin baik Disiplin Kerja yang diterapkan maka Kinerja semakin meningkat, dengan demikian Hipotesis ke 1 diterima. Maka dari itu, ketika Disiplin Kerja meningkat Kinerja akan meningkat sebaliknya ketika Disiplin Kerja menurun maka Kinerja akan menurun. Disiplin Kerja harus diterapkan agar seorang pegawai bisa mendapat kinerja yang baik di tempat bekerja. Hal ini dapat membantu semua orang yang terlibat dalam lingkungan kerja tersebut agar lebih disiplin. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian Karnadi (2021)

1 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,321), Nilai T-Statistic yaitu 2,261 (>1,964) dengan nilai P Value yaitu 0,024 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y), artinya jika Motivasi Kerja diterapkan dengan baik di tempat bekerja maka Kinerja semakin meningkat, dengan demikian Hipotesis ke 2 diterima. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa ketika Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja meningkat dan sebaliknya jika Motivasi Kerja menurun maka Kinerja menurun. Dalam penelitian ini Motivasi Kerja dilihat pada lima tingkat kebutuhan: kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, rasa memiliki, penghargaan dan aktualisasi diri. Indikator-indikator tersebut merupakan salah satu pengukur motivasi terbaik, khususnya lingkungan kerja dan keselamatan tempat kerja, dengan terpenuhinya berbagai persyaratan menimbulkan

Motivasi Kerja yang tinggi dan menjadi pendorong peningkatan Kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Efi Nofiantari (2023).

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Variabel Kompensasi

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,050), Nilai T-Statistic yaitu 0,481 ($<1,964$) dengan nilai P Value yaitu 0,631 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Z) tidak signifikan menjadi variabel pemoderasi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y), artinya Kompensasi dapat memperlemah signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja, jika Kompensasi yang diberikan terlalu besar maka akan memperlemah Disiplin Kerja, dengan demikian Hipotesis 3 ditolak. Kompensasi bisa diukur dari upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Disiplin kerja yang dijalankan secara efektif berdampak positif terhadap Kinerja, namun dengan dukungan Kompensasi pengaruh Disiplin Kerja semakin menurun dalam mendorong peningkatan Kinerja, sehingga dampaknya pada pencapaian tujuan yang tidak sesuai yang sudah ditetapkan. Untuk itu hasil temuan ini menekankan bahwa peran Kompensasi memperlemah (tidak signifikan) Kinerja yang dibangun melalui Disiplin Kerja. Hasil temuan ini menolak penelitian hasil penelitian terdahulu oleh Ahamad Dzulfikri Budi Kusworo (2023).

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Variabel Kompensasi

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,120), Nilai T-Statistic yaitu 1,092 ($<1,964$) dengan nilai P Value yaitu 0,275 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Z) tidak signifikan menjadi variabel pemoderasi pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), artinya Kompensasi dapat memperlemah signifikansi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja, jika Kompensasi yang diberikan terlalu besar maka Motivasi untuk bekerja akan menurun, dengan demikian Hipotesis 4 ditolak. Motivasi kerja yang diterapkan dalam tempat kerja berdampak positif terhadap Kinerja, namun dengan dukungan Kompensasi pengaruh Motivasi Kerja semakin menurun dalam mendorong peningkatan Kinerja, sehingga dampaknya pada semangat kerja pegawai menurun dan tidak sesuai target yang ditentukan. Untuk hasil temuan ini menekankan bahwa peran Kompensasi memperlemah (tidak signifikan) Kinerja yang dibangun melalui Motivasi Kerja. Hasil temuan ini menolak penelitian hasil penelitian terdahulu oleh Subhan Djaya (2021).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, (H_1 diterima);

2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, (H_2 diterima);
3. Kompensasi berpengaruh positif dalam memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja namun tidak signifikan, (H_3 ditolak);
4. Kompensasi berpengaruh positif dalam memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja namun tidak signifikan, (H_4 ditolak);

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sebagai bahan kajian dan dapat dijadikan referensi mengenai Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi.

1. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain dapat menjadi bahan referensi untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) serta sesuai dengan kebutuhan saat ini.

Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo

Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Situbondo dapat

menjadi masukan tentang peran Disiplin kerja yang baik saat ini. Disamping itu ada faktor Motivasi Kerja juga yang menjadi hal penting untuk mendorong terciptanya Kinerja yang baik, sehingga kedua hal tersebut bisa membangun kreativitas pegawai agar terus menggali kemampuannya sehingga bisa diterapkan di berbagai aktivitas dalam bekerja kemudian berdampak pada Kinerja. Saran bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo yang dapat peneliti berikan sebagai berikut:

- a) Perlu meningkatkan frekuensi kehadiran dengan cara memberikan sanksi jika diperlukan agar para pegawai lebih disiplin, dan penghargaan ketika pegawai mencapai kinerja;
- b) Perlu memperkuat rasa memiliki dengan cara mengontrol apa yang difasilitasi kantor dijaga dengan sebaik mungkin;
- c) Perlu meningkatkan kompensasi dengan cara meningkatkan tunjangan;
- d) Perlu meningkatkan ketepatan waktu dengan cara menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang telah diberikan;

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Djaya, S. 2021. " Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi

- Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi”. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*.
- Edward Ronny Y. 2022. *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Graha Indah E-11 Gayung Kebonsari Surabaya: Cv. Jakad Media Publishing.
- Handoko. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. PT Bumi Aksara Jl.Sewo Raya No.18. Jakarta.
- Jahidah F. 2021. *Efektivitas Organisasi Berbasis Manajemen Pengetahuan Dalam Perspektif Perilaku Organisasi*. Royal Bukit Asri VI No.20 Ronowijayan Siman Ponorogo: Gracias Logis Kreatif.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Karnadi. 2021. “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo”. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (Jme)*
<https://doi.org/10.36841/growth-journal.v19i2.1602>
- Kusworo, B.D.A. 2023. “Kompensasi Memoderasi Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Anggota Asosiasi Peternak Ikan Lele di Dusun Banjarjo Kabupaten Kediri)”. *Jurnal Prosenama. Politeknik NSC Surabaya*.
- Nofiantari. E. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo”. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (Jme)*
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2016. dalam Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN
- Sinambela. L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, B. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Jannah, S.K., Arief, M.Y dan Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Desa Bayeman, Desa Ketowan Dan Desa Kedungdowo Kecamatan

Arjasa Kabupaten Situbondo).
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur
(JME). Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo. Volume2 (3): 580-
594
[https://doi.org/10.36841/jme.v2
i3.3330](https://doi.org/10.36841/jme.v2i3.3330)

Malaysia, H.M, Ediyanto, Dan
Tulhusnah, L. Pengaruh
Disiplin Kerja Dan Prosedur
Kerja Dalam Mempengaruhi
Kinerja Perangkat Desa
Melalui Produktivitas Kerja
Sebagai Variabel Intervening

(Studi Kasus Di Kantor Desa
Mojosari, Desa Kertosari, Desa
Awar-Awar, Desa Parante,
Kecamatan Asembagus
Kabupate. Jurnal Mahasiswa
Entrepreneurship (Jme),
Abdurachman Saleh
Situbondo.
[https://doi.org/10.36841/jme.v2
i10.3639](https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3639)

● **25% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 25% Internet database
- 9% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	unars.ac.id Internet	13%
2	repository.unars.ac.id Internet	8%
3	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet	<1%
4	ojspustek.org Internet	<1%
5	repository.nobel.ac.id Internet	<1%
6	acopen.umsida.ac.id Internet	<1%
7	repository-feb.unpak.ac.id Internet	<1%
8	journal.paramadina.ac.id Internet	<1%
9	portaluqb.ac.id:808 Internet	<1%

10	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet	<1%
11	unars.ac.id Internet	<1%