

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI SUMATERA UTARA

Muhammad Iqbal Rifky Ardian¹⁾, Ilham Mubaraq Ritonga²⁾, Arasy Ayu Setiamy³⁾

^{1,2,3}Universitas Harapan Medan, Indonesia

iqbalrifky0@gmail.com, ilham.mubaraq@yahoo.com, arasy.setiamy01@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and leadership on employee performance and to determine the effect of compensation and leadership on employee performance mediated by work discipline. The population in this study was all employees in the clan development and construction services of north Sumatra province which amounted to 558 people and who were sampled as many as 234 respondents using proportionated stratified random sampling. The analytical techniques used are multiple regression and sobel test. The results of this study indicate that the variables of compensation and leadership have a positive and significant effect on employee performance. The work discipline variable is able to mediate the relationship between compensation and leadership on employee performance. The suggestion in this study is that it is hoped that the Office of Highways and Construction Development of North Sumatra Province can further increase good compensation and implement a more friendly and firm leadership and it is hoped that this can create a sense of work discipline in each employee because these three variables have an influence which is large enough to improve employee performance at the Department of Development and Construction of the North Sumatra Province.

Keywords: *Compensation, Leadership, Employee Performance, Work Discipline.*

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah sebuah institusi yang melayani masyarakat dalam berbagai aspek dalam kehidupan masyarakat, sedangkan pegawai negeri adalah abdi negara yang merupakan bagian dari penyelenggaraan dan pelaksana pelayanan publik. Sesuai dengan prinsip demokrasi ekonomi, fungsi pemerintah selain sebagai inovator juga sebagai motivator dan bahkan fasilitator pelayanan publik baik dalam arti fisik maupun administrasi dan birokrasi.

Di setiap organisasi atau perusahaan, publik atau swasta, ada kebutuhan besar akan orang-orang berbakat yang dapat melakukan pekerjaan mereka secara optimal. Dibutuhkan tenaga kerja yang handal agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut Arianty et al (2016:2), sumber daya manusia adalah sumber daya rasional dan emosional, keinginan, keterampilan, pengetahuan, insentif dan pekerjaan yang dapat diciptakan untuk perusahaan.

Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Sumatera Utara yang berada di Jalan Sakti Lubis, Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara bergerak pada bidang pembangunan jalan dan jembatan. Perencanaan pembangunan meliputi empat tahap, yaitu: penyusunan perencanaan, penetapan rencana, pengendalian pelaksanaan rencana, dan evaluasi pelaksana rencana. Tahap perencanaan meliputi empat langkah untuk menghasilkan rancangan rencana lengkap yang akan ditetapkan. Langkah pertama adalah merumuskan rencana pembangunan yang teknokratis, komprehensif dan terukur. Pada langkah kedua, setiap instansi pemerintah menyusun rancangan rencana kerja dengan pedoman rancangan rencana pembangunan yang telah disusun. Langkah ketiga adalah partisipasi masyarakat, melalui tinjauan rencana pembangunan, untuk mengkoordinasikan rencana pembangunan yang dirumuskan oleh pemerintah di semua tingkatan. Terakhir, langkah keempat adalah menyiapkan draf akhir rencana pembangunan.

Menurut pengamatan, permasalahan dalam organisasi berkaitan dengan disiplin kerja. Para karyawan tidak seluruhnya tepat waktu pada jam masuk kerja yang sudah ditetapkan oleh kepala dinas. Karena keterlambatan tersebut dapat berpengaruh kepada tunjangan penghasilan pegawai atau TPP yang mereka terima. Kepemimpinan di dalam instansi sudah cukup tegas tetapi masih saja ada.

Pegawai tidak masuk kerja tepat waktu, tidak pulang sesuai jam kerja yang ditentukan, dan jumlah hari kerja yang diselesaikan pegawai masih kurang dari jumlah hari kerja yang seharusnya. Terlihat pada aktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan kurangnya kerjasama dengan rekan kerja. Selain itu, kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi tidak seperti yang diharapkan oleh manajemen, terlihat dari keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga terjadinya penumpukan pada pekerjaan.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Tika (2010:53) Mengemukakan bahwa kinerja adalah keberhasilan pencapaian peran seseorang yang diperoleh dari perilakunya, Oleh karena itu, dari keterbatasan tersebut, kinerja merupakan hasil dari seseorang yang mengikuti aturan-aturan yang berlaku dalam pekerjaannya. Mangkunegara (2010:67), kinerja karyawan adalah hasil dari kuantitas dan kualitas kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat diberi kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh departemen sumber daya manusia dalam suatu satuan

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2003), Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, dan mentaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, mampu melakukannya, dan mau tidak mau akan dikenakan sanksi karena melanggar wewenang dan tugas yang telah dipercayakan kepadanya. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilaku mereka dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesiediaan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan.

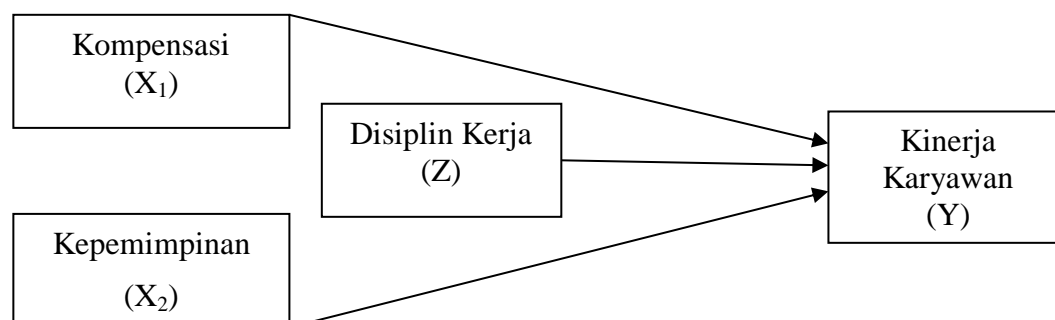
Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menetapkan sistem penghargaan yang efektif adalah bagian penting dari manajemen SDM karena membantu menarik dan mempertahankan talenta terbaik di tempat kerja. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan mempengaruhi kinerja strategis.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya dan mendorong mereka untuk bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011:170). Menurut Badeni (2013:2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Robbins dan Judge (2015:410) mencatat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu tim untuk mencapai suatu visi atau tujuan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1 : Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.
- H3 : Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian sebanyak 558 pegawai dengan sampel sebanyak 234 responden. Penarikan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik proportional random sampling yang dimana cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut, maka pengambilan sampel menggunakan Rumus *Slovin*. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket. Metode analisis yang digunakan yaitu *Sobel Test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,763	0,128	VALID
X1.2	0,841	0,128	VALID
X1.3	0,856	0,128	VALID
X1.4	0,795	0,128	VALID
X2.1	0,657	0,128	VALID
X2.2	0,669	0,128	VALID
X2.3	0,533	0,128	VALID
X2.4	0,700	0,128	VALID
X2.5	0,686	0,128	VALID
Y1.1	0,658	0,128	VALID
Y1.2	0,632	0,128	VALID
Y1.3	0,490	0,128	VALID
Y1.4	0,633	0,128	VALID
Y1.5	0,592	0,128	VALID
Y1.6	0,689	0,128	VALID
Z1.1	0,552	0,128	VALID
Z1.2	0,594	0,128	VALID
Z1.3	0,643	0,128	VALID
Z1.4	0,586	0,128	VALID
Z1.5	0,675	0,128	VALID
Z1.6	0,726	0,128	VALID
Z1.7	0,616	0,128	VALID

Sumber : Data diolah, 2021

Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N-2$ jadi $234-2 = 232$, sehingga

r tabel = 0,128. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel ada 22 kuesioner yang dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Yang Diisyaratkan</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,829	0,60	RELIABEL
Kepemimpinan (X2)	0,653	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,661	0,60	RELIABEL
Disiplin Kerja (Z)	0,742	0,60	RELIABEL

Sumber : Data diolah, 2021

Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,60. Pada hasil analisis di atas dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha dari variabel Kompensasi (X1) adalah 0,829 sehingga dapat dikatakan reliabel, variabel Kepemimpinan (X2) adalah 0,653 yang dinyatakan reliabel, variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,661 yang dinyatakan reliabel, variabel Disiplin Kerja (Z) adalah 0,742 yang dinyatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen keempat variabel adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		234
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99779051
	Absolute	.073
Most Extreme Differences	Positive	.046
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,170 > 0,05 maka dapat diartikan data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas Persamaan I

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,973	1.028
	Kepemimpinan	,974	1.028

1. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Nilai tolerance dan nilai VIF dari variabel Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) memiliki nilai VIF < 5 dan nilai *Tolerance* > 0,05. Artinya tidak ada pengaruh multikolinearitas terhadap model regresi. Dapat disimpulkan bahwa model persamaan I regresi ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Persamaan II

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,747	1.338
	Kepemimpinan	,767	1.304
	Disiplin Kerja	,594	1.682

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai *Tolerance* dan nilai VIF dari variabel Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Disiplin Kerja (Z) memiliki nilai VIF < 5 dan nilai *Tolerance* > 0,05. Artinya tidak ada pengaruh multikolinearitas terhadap model regresi. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga model persamaan II regresi dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,117	1,042		,112	,911
	Kompensasi	,001	,034	,001	,017	,987
	Kepemimpinan	,077	,052	,109	1,491	,137

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Hasil signifikansi pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,987 dan nilai sig pada variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0,137 menunjukkan nilai lebih dari 0,05 (sig > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada persamaan I tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,012	,767		2,623	,009
	Kompensasi	-,024	,024	-,075	-,995	,321
	Kepemimpinan	,047	,034	,101	1,367	,173
	Disiplin Kerja	-,049	,026	-,157	-1,867	,063

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Hasil sig pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,321, nilai sig pada variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0,173 dan nilai sig pada variabel Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,063 menunjukkan nilai lebih dari 0,05 (sig > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada persamaan II tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Rgresi Linear Berganda

	Variabel Independen	Unstandardized	
		B	Std. Error
Model 1	(Constant)	7,024	1,433
	Kompensasi	,299	,042
	Kepemimpinan	,630	,060
Model 2	(Constant)	3,623	1,354
	Kompetensi	,139	,043
	Kepemimpinan	,415	,061
	Disiplin Kerja	,357	,046

Hasil Analisis Regresi Persamaan I :

$$Y = 7,024 + 0,299X1 + 0,630X2 + 1,433$$

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa koefisien kompensasi yaitu sebesar 0,299 dan kepemimpinan yaitu sebesar 0,630. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara kompensasi (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Analisis Regresi Persamaan II :

$$Y = 3,623 + 0,139X1 + 0,415X2 + 0,357Z + 1,354$$

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa koefisien kompensasi yaitu sebesar 0,139, kepemimpinan yaitu sebesar 0,415 dan disiplin kerja yaitu sebesar 0,357. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara kompensasi (X1), kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Kesesuaian

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,758	1,318		4,367	,000
	Kompensasi	,638	,063	,512	10,180	,000
	Kepemimpinan	,417	,061	,342	6,797	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dari Tabel diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(234-3) = 231$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,970287. tabel diatas menunjukkan nilai t hitung variabel kompensasi (X1) sebesar 10,180 dengan signifikansi 0,000 dan kepemimpinan (X2) sebesar 6,797 dengan signifikansi 0,000. Dari nilai tersebut diketahui nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,970287, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai dari α yang sebesar 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik kompensasi dan kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji t Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,623	1,354		2,676	,008
	Kompensasi	,139	,043	,163	3,235	,000
	Kepemimpinan	,415	,061	,340	6,821	,000
	Disiplin Kerja	,357	,046	,437	7,718	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dari Tabel diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(234-4) = 230$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,970332. tabel diatas menunjukkan nilai t hitung variabel kompensasi (X1) sebesar 3,235 dengan signifikansi 0,000 dan variabel kepemimpinan (X2) sebesar 6,821 dengan signifikansi 0,000 serta variabel mediasi disiplin kerja (Z) sebesar 7,718 dengan signifikansi 0,000. Dari nilai tersebut diketahui nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,970332, sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai dari α yang sebesar 0,05. hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan kepemimpinan (X2) dan

disiplin kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F Model 1 & 2

	Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Model 1	Kompensasi_Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	134,087	0,000 ^b
Model 2	Kompensasi_Kepemimpinan_ Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	93,416	0,000 ^b

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan I diatas, diperoleh F hitung sebesar 134,087. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(234-3)$ dan $(k-1)$ atau $(3- 1)$, $df = (234-3 = 231)$ dan $(3-1= 2)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,034921. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung > F tabel ($134,087 > 3,034921$) dengan diperoleh nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen kompensasi dan kepemimpinan dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Selanjutnya pada uji F pada persamaan II diatas, diperoleh F hitung sebesar 93,416. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(234-4)$ dan $(k-1)$ atau $(4- 1)$, $df = (234-4 = 230)$ dan $(4-1= 3)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 2,64385. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung > F tabel ($93,416 > 2,64385$) dengan diperoleh nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen kompensasi, kepemimpinan dan variabel mediasi disiplin kerja dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pada hasil uji simultan ini menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang artinya nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh signifikan pada variabel kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama.

Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1 & 2

	Variabel Independen	R	R Square	Adjusted R Square
Model 1	Kompensasi_Kepemimpinan	0,733	0,537	0,533
Model 2	Kompensasi_Kepemimpinan_Disiplin Kerja	0,741	0,549	0,543

Uji Sobel

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja

Tabel 13. Hasil Regresi I Variabel Kompensasi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,078	1,061	5,731	,000
	Kompensasi	,576	,030	,783	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 14. Hasil Regresi II Variabel Kompensasi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,958	1,182		1,656	,099
	Kepemimpinan	,484	,031	,658	15,381	,000
	Disiplin Kerja	,327	,052	,268	6,266	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai coefficients regresi kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,576 dengan *standar error* 0,030 dan nilai signifikansi 0,000 kemudian untuk disiplin kerja mendapatkan nilai *coefficients* sebesar 0,327 dengan *standar error* 0,052 dan nilai signifikansi 0,000. Sehingga kompensasi (X1) signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) demikian juga disiplin kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sb^2 \cdot Sa^2} \\
 &= \sqrt{0,327^2 \cdot 0,030^2 + 0,576^2 \cdot 0,052^2 + 0,052^2 \cdot 0,030^2} \\
 &= \sqrt{9,62361e-5 + 0,0008971223 + 2,4336e-6} \\
 &= \sqrt{0,000995792} \\
 &= 0,0315561721 \\
 t &= \frac{ab}{Sab} \\
 &= \frac{0,188352}{0,0315561721} \\
 &= 5,9687847881
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji sobel pada mediasi di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,9687847881. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari alpha 0,05 sebesar 1,970387, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja

Tabel 15. Hasil Regresi I Variabel Kepemimpinan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,217	1,218		7,566	,000
	Kepemimpinan	,556	,039	,679	14,090	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 16. Hasil Regresi II Variabel Kepemimpinan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,210	1,369		3,076	,002
	Kepemimpinan	,430	,041	,525	10,373	,000
	Disiplin Kerja	,396	,062	,325	6,417	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai *coefficients* regresi kepemimpinan organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,556 dengan *standar error* 0,039 dan nilai signifikansi 0,000 kemudian untuk disiplin kerja mendapatkan nilai *coefficients* sebesar 0,396 dengan *standar error* 0,062 dan nilai signifikansi 0,000. Sehingga kepemimpinan (X2) signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) demikian juga disiplin kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y).

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sb^2 \cdot Sa^2} \\ &= \sqrt{0,396^2 \cdot 0,039^2 + 0,556^2 \cdot 0,062^2 + 0,062^2 \cdot 0,039^2} \\ &= \sqrt{0,0002385171 + 0,0011883188 + 0,0005846724} \\ &= \sqrt{0,0020115083} \\ &= 0,0448498417 \\ t &= \frac{ab}{Sab} \\ &= \frac{0,220176}{0,0448498417} \\ &= 4,9091812068 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji sobel pada mediasi di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,9091812068. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari alpha 0,05 sebesar 1,970332, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara variabel kepemimpinan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t persamaan II, hasil penelitian ini memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu X1 memperoleh t hitung 3,235 > 1,970332 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki arti semakin meningkatnya kompensasi dan dilakukan secara adil maka hal tersebut akan berpengaruh dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

Bagi perusahaan/instansi, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan/instansi. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan/instansi merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan/instansi dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t persamaan II, hasil penelitian ini memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu X2 memperoleh t hitung 6,821 > 1,970332 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

Dalam suatu perusahaan/instansi, kinerja juga merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas instansi selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh

kegiatan operasional perusahaan/instansi dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki oleh Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Indayati, dkk (2012), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*) yang dikembangkan oleh Robert House 1971, memiliki arti kepemimpinan mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.

Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Hasil analisis dengan *sobel test* persamaan I dan persamaan II, menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,9687847881. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari alpha 0,05 sebesar 1,970387, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, berdasarkan uji sobel menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,9091812068. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari *alpha* 0,05 sebesar 1,970287, sehingga dapat disimpulkan t hitung > t tabel. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara variabel kepemimpinan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi pengaruh intervening antara variabel kompensasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Oleh karena itu hipotesis ketiga diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian A. Badawi Alfarezi Yahya (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Sepanjang Dengan Variabel Intervening Disiplin Kerja, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja.

SIMPULAN

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah :

1. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Dengan diberikannya kompensasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.
2. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Dengan menerapkan kepemimpinan yang baik oleh atasan maka kinerja karyawan di Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara akan semakin baik.
3. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Disiplin kerja mampu menjadi pemediasi atau perantara antara kompensasi dan kepemimpinan yang diterapkan di kantor dinas untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Diharapkan kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara dapat lebih meningkatkan kompensasi yang baik dan menerapkan kepemimpinan yang lebih ramah dan

tegas dan diharapkan hal tersebut dapat menimbulkan rasa disiplin kerja pada diri masing-masing karyawan karena dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa ditingkatkan dengan menyelaraskan nilai-nilai organisasi, mengembangkan potensi diri pada pegawai serta meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai atas pekerjaan mereka pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

2. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas pembahasan mengenai variabel yang terkait sehingga dapat menjadi tambahan pengetahuan untuk masa akan datang.

REFERENSI

- Arianty, dkk. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Medan: Perdana Publishing.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indayati, Nurul, dkk. (2012). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10. No. 2. Juni 2012. Hal. 344-356. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murti dan Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya*.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwati, Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 Nomor 1, 41-55 ISSN 0000-0000*.
- Tika, Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan ke-3*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yahya, A.Badawi Alfarezi .(2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk Kcp Sepanjang Dengan Variabel Intervening Disiplin Kerja. *Unspecified Thesis*. Stie Mahardhika Surabaya.