

ABSTRAKSI

Frederik Hermawandy: “Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Verbec, Soroako, Luwu Timur”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis; (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan; (4) peran kompensasi sebagai moderator dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (5) peran kompensasi sebagai moderator dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan populasi sebanyak 83 orang dan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus *slovin* sebanyak 69 orang responden; Metode Analisis Data yaitu Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial dengan tahapan pengujian: (1) Uji Indikator (*Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability*) dan (2) Uji Hipotesis (*Inner Model / Structural Model*).

Hasil uji SPSS dan SmartPLS menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti, dengan nilai koefisien -0.457 ($t_{\text{statistik}} 4.416 > t_{\text{tabel}} 1.679$) dan $p\text{-values}$ $0.000 (<0.05)$, dengan demikian H_a diterima H_o ditolak. (2) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti, dengan nilai koefisien 0.487 ($t_{\text{statistik}} 3.469 > t_{\text{tabel}} 1.6672$) dan $p\text{-values}$ $0.001 (<0.05)$, dengan demikian H_a diterima H_o ditolak. (3) motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti, dengan nilai koefisien 0.509 ($t_{\text{statistik}} 6.507 > t_{\text{tabel}} 1.6672$) dan $R\text{-Adjusted Square}$ $0.000 (<0.05)$ dengan demikian H_a diterima H_o ditolak. (4) moderasi kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan tidak terbukti, dengan nilai koefisien -0.183 ($t_{\text{statistik}} 1.297 < t_{\text{tabel}} 1.6672$) dan $p\text{-values}$ $0.195 (>0.05)$, dengan demikian H_a ditolak H_o diterima. (5) moderasi kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak terbukti, dengan nilai koefisien -0.052 ($t_{\text{statistik}} 0.380 < t_{\text{tabel}} 1.6672$) dan $p\text{-values}$ (>0.05) dengan demikian H_a ditolak H_o diterima.

Sebaiknya perusahaan memperhatikan beberapa instrumen yang telah diteliti bagaimana peran perusahaan dalam memotivasi dan mendisiplinkan karyawan serta keadilan dalam pemberian kompensasi. Dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan, perusahaan harus mampu untuk membangun motivasi karyawan agar mampu menghasilkan kinerja yang baik. Tuntutan bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja untuk mendisiplinkan karyawan terkait kehadiran dan waktu kerja guna pencapaian target yang direncanakan. Selain itu, perusahaan juga harus memperbaiki sistem pemberian kompensasi terkait upah dan gaji, intensif, tunjangan, serta fasilitas yang diberikan sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan yang merupakan bentuk balas jasa.

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