

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pasifik Energi Trans Medan

Muhammad Naufal Batubara*¹, Budi Alamsyah Siregar², Yochi Elanda³

^{1,2,3}Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja serta kinerja karyawan di PT. Pasifik Energi Trans, dengan mempertimbangkan motivasi sebagai variabel intervening. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel ini, yang mencakup kompensasi, disiplin kerja, produktivitas, kinerja, dan motivasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Motivasi sebagai variabel intervening juga terbukti memediasi hubungan tersebut secara positif, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen PT. Pasifik Energi Trans untuk meningkatkan motivasi karyawan guna mencapai kinerja optimal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: *Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Kinerja, Motivasi*

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi dan gaya hidup tentunya semakin hari semakin meningkat yang mana hal itu mempengaruhi perusahaan industri besar. Saat ini perusahaan Industri besar yang ada di kota Medan maupun yang ada di Provinsi Sumatera Utara membutuhkan bahan bakar industri sebagai salah satu bahan penggerak dalam berjalannya proses produksi yang ada di Industri. Seiring berjalannya waktu, Industri yang ada di kota Medan semakin banyak dan otomatis permintaan bahan baku industri berupa minyak industri semakin diperlukan.

Persaingan ekonomi dari waktu ke waktu tentunya juga semakin meningkat dan semakin sulit dihadapi karena banyaknya perubahan yang terus terjadi, maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan Kinerja Karyawannya agar dapat bertahan, terus meningkat dan mencapai tujuan organisasi, tak terkecuali pada industri penyedia bahan bakar industri yang dimana semakin diperlukan oleh para produsen pada saat ini demi menunjang proses produksi yang dilakukan oleh berbagai perusahaan yang

bergerak di bidang Industri yang ada di Kota Medan maupun di Provinsi Sumatera Utara dan sekitarnya.

Dilihat dari fenomena yang banyak terjadi di kalangan industri kita saat ini adalah semakin banyaknya industri yang memerlukan bahan bakar industri untuk bisa menjalankan proses produksi demi bisa menghasilkan produk-produk yang bisa dipasarkan dan dijual ke masyarakat baik produk yang sifatnya untuk membantu masyarakat dalam bekerja (produk yang membantu produktivitas) maupun produk yang biasa digunakan untuk bisa dikonsumsi sehari-hari. Oleh karena itu banyak perusahaan yang menyediakan bahan bakar industri mentah kepada para perusahaan – perusahaan industri. Namun banyak perusahaan penyedia bahan bakar industri yang masih mensuplai bahan bakar industri secara offline saja dan tidak menyediakan layanan lainnya yang bisa ditawarkan kepada para perusahaan industri.

PT. Pasifik Energi Trans sebagai perusahaan supplier BBM Mentah Industri menawarkan berbagai produk - produk keunggulan yang bisa bermanfaat bagi para perusahaan pelaku industri yaitu sebagai agen supplier bahan baku bahan bakar mentah untuk proses produksi, menyediakan layanan bunker service BBM bagi para perusahaan dan juga transportasi BBM mentah industri ke berbagai wilayah di Provinsi Sumatera Utara. PT. Pasifik Energi Trans juga memiliki keunggulan yaitu pelayanan terbaik yang selalu mengedepankan kualitas dan juga kuantitas berstandar Pertamina, memiliki banyak team profesional yang ahli dan juga bersertifikat di bidangnya, mempunyai komitmen untuk senantiasa memberikan yang terbaik bagi para mitra (client) dan juga siap menerima tanggung jawab sesuai SOP yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Dimana maju mundurnya suatu perusahaan bergantung pada peran yang dijalankan oleh manusia selaku pelaksana pekerjaan. Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan bagaimana organisasi atau perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan organisasi atau perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang ada didalamnya. Keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Dengan kualitas kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dengan efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Dengan kualitas kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dengan efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Menurut Nitisemito (2005) disiplin merupakan suatu sikap, atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian, 2002). Disiplin kerja adalah kesadaran dan keadilan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan PT. Pasifik Energi Trans itu sendiri yaitu dari tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, waskat sanksi hukuman, ketegasan.

Evaluasi terhadap kinerja karyawan terus dilakukan oleh perusahaan termasuk PT. Pasifik Energi Trans. Perusahaan ini bergerak dibidang minuman ringan, terutama yang berbahan dasar teh. PT. Pasifik Energi Trans merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia (Sumber: id.m.wikipedia.org). Baik atau tidaknya kinerja karyawan secara individu akan berdampak pada kinerja kelompok, yang pada akhirnya tampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan PT. Pasifik Energi Trans dapat dilihat dari hasil produksi yang cenderung kurang maksimal beberapa tahun belakangan ini.

Tabel 1. Data Hasil Pejualan PT. Pasifik Energi Trans

Tahun	Target Per Tahun Penjualan (KL)	Penjualan (KL)
2018	2.000	1,900
2019	2.000	1,800
2020	2.200	1,750
2021	2.200	1.600
2022	2,200	1,500

Sumber: PT. Pasifik Energi Trans, 2024

Produksi pada tahun 2018 sebanyak 1,900 KL terus meningkat setiap tahunnya, dan terus meningkat pada tahun 2018 dan 2019 memasuki tahun 2020 Penjualan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu 1,750 , dan tahun 2021 hasil Penjualan pun menurun dari tahun 2020, menurunnya hasil Penjualan ini mengakibatkan terhambatnya proses Pemasaran Produk dan menunjukkan kinerja karyawan rendah pada departemen Marketing PT. Pasifik Energi Trans.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas**

kerja dan kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pasifik Energi Trans Medan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam bekerja, baik berupa finansial maupun non-finansial. Tujuan kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi karyawan, menjaga stabilitas tenaga kerja, serta memastikan hubungan kerja yang harmonis. Faktor-faktor yang memengaruhi besaran kompensasi meliputi penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan perusahaan, pengaruh serikat buruh, produktivitas karyawan, kebijakan pemerintah, biaya hidup, jabatan, pendidikan, pengalaman kerja, kondisi ekonomi, serta jenis pekerjaan.

Berdasarkan bentuknya, kompensasi terbagi menjadi tiga jenis utama: finansial langsung (gaji, bonus, insentif), finansial tidak langsung (tunjangan, asuransi, fasilitas), dan non-finansial (penghargaan, pengembangan karier, fleksibilitas kerja). Kompensasi yang adil dan sesuai tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mendorong produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam bekerja.

Menurut Simamorea (2004), ada 4 indikator kompensasi, yaitu:

1. Upah dan Gaji: basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan memelihara. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan dan mingguan.
2. Insentif: tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan: asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas: pada umumnya hubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja. Disiplin ini mencerminkan ketaatan terhadap aturan, standar kerja, dan kehadiran karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut beberapa ahli, disiplin kerja tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk melalui kebijakan yang jelas serta pembinaan yang tepat dari manajemen perusahaan.

Disiplin kerja memiliki beberapa perspektif, seperti disiplin retributif (hukuman bagi pelanggar aturan), disiplin korektif (membantu karyawan memperbaiki perilaku), perlindungan hak individu, dan disiplin berbasis manfaat (hanya diterapkan jika dampak positifnya lebih besar). Perusahaan harus memiliki aturan

tertulis yang mencakup tata tertib kerja, jam kerja, standar operasional, serta larangan-larangan tertentu. Disiplin kerja dikatakan baik jika karyawan menaati aturan dengan sukarela, bukan karena paksaan. Oleh karena itu, penerapan disiplin yang efektif akan meningkatkan efisiensi, kepatuhan, dan kelancaran operasional dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap karyawan dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja dengan kesadaran dan tanggung jawab.

Menurut Siswanto (2012) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat dan Patuh: seorang karyawan yang disiplin akan mengikuti peraturan perusahaan, menaati kebijakan yang ditetapkan, serta mematuhi instruksi dari atasan tanpa paksaan. Dengan adanya kepatuhan ini, perusahaan dapat berjalan dengan lebih tertib dan produktif.
2. Sikap dan Perlengkapan: sikap profesional mencakup cara berinteraksi dengan rekan kerja, pelanggan, maupun atasan. Selain itu, pemanfaatan perlengkapan kerja dengan efisien dan bertanggung jawab juga menjadi bagian dari kedisiplinan.
3. Tanggung Jawab: seorang karyawan yang disiplin akan menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ini mencakup penyelesaian tugas tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, serta memiliki kesadaran untuk bekerja tanpa harus selalu diawasi.

Produktivitas Kerja

Dalam dunia kerja, produktivitas kerja mengacu pada tingkat efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai hasil optimal. Sunyoto (2012) mendefinisikan produktivitas sebagai sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja dari waktu ke waktu. Produktivitas juga dapat diukur melalui perbandingan antara input (sumber daya yang digunakan) dan output (hasil yang diperoleh), sehingga semakin sedikit pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu, semakin produktif suatu proses kerja.

Faktor yang memengaruhi produktivitas mencakup disiplin kerja, manajemen, teknologi, lingkungan fisik, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Hasibuan (2012) menyebutkan enam indikator produktivitas kerja, yaitu kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, dan efisiensi. Produktivitas yang baik tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat absensi, dan mengurangi turnover karyawan. Produktivitas juga memiliki dua dimensi utama, yaitu efektivitas (mencapai hasil maksimal) dan efisiensi (menggunakan sumber daya secara optimal).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2001), ada enam indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Sifat Kerja: merujuk pada karakteristik pekerjaan yang dilakukan, apakah bersifat rutin, kompleks, atau membutuhkan inovasi. Semakin menarik dan

menantang suatu pekerjaan, semakin besar dorongan karyawan untuk bekerja lebih produktif.

2. Tingkat Keterampilan: Mengacu pada keahlian dan kompetensi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, semakin efisien dan efektif mereka dalam bekerja.
3. Hubungan antara Tenaga Kerja dan Pimpinan Organisasi: hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajemen sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Komunikasi yang baik akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.
4. Manajemen Produktivitas: mengacu pada sistem pengelolaan tenaga kerja, sumber daya, dan proses kerja yang diterapkan dalam organisasi. Pengelolaan yang baik akan meningkatkan efisiensi serta mengurangi pemborosan waktu dan biaya.
5. Efisiensi Tenaga Kerja: berhubungan dengan bagaimana karyawan menggunakan waktu dan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil kerja yang optimal dengan usaha seminimal mungkin.
6. Kewiraswastaan: menunjukkan inisiatif dan kreativitas karyawan dalam mengembangkan ide-ide baru serta mengambil keputusan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugas sesuai standar dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Menurut Zainur, Suprihatiningrum, Hermawati, dan Mangkunegara, kinerja mencerminkan kualitas serta kuantitas hasil kerja seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir meliputi kemampuan, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen. Sementara itu, Handoko menambahkan faktor lain seperti kepuasan kerja, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut menentukan seberapa optimal seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran efektivitas individu dalam bekerja, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan dan motivasi, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi. Kinerja yang baik dapat dicapai jika karyawan merasa nyaman, memiliki keterampilan yang memadai, serta didukung oleh organisasi yang baik.

Menurut Edy Sutrisno (2010), indikator dari kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan: diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.
2. Kuantitas Karyawan: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu: merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil ouput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Kemampuan Kerjasama: adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere*, yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam manajemen, motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih semangat dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar karyawan bekerja sama secara optimal. Motivasi juga berkaitan dengan asas-asas tertentu seperti partisipasi, komunikasi, pengakuan, delegasi wewenang, serta perhatian timbal balik. Selain itu, motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi positif (berupa penghargaan) dan motivasi negatif (berupa hukuman), yang masing-masing memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Faktor yang memengaruhi motivasi terbagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi keinginan untuk hidup, memiliki, mendapatkan penghargaan, serta berkuasa. Sementara itu, faktor eksternal mencakup kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel. Faktor-faktor ini dapat menentukan tingkat motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi bisa berasal dari dalam diri sendiri (internal) maupun dari lingkungan sekitar (eksternal). Dengan motivasi yang baik, karyawan akan bekerja lebih efektif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Menurut Wexley & Yukl (1997) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Dorongan Mencapai Tujuan: seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.
2. Semangat Kerja: sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan seseorang untuk bekerja lebih baik serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Inisiatif dan Kreatifitas: inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau merumuskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa dorongan dari orang lain atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas dalam kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru
4. Rasa Tanggung Jawab: sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik terus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Pasifik Energi Trans Medan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi penelitian adalah 180 pegawai, dengan sampel sebanyak 64 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Variabel dalam penelitian ini meliputi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Produktivitas Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) sebagai variabel terikat, serta Motivasi (Z) sebagai variabel intervening. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta uji hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi R^2). Selain itu, digunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji peran motivasi sebagai variabel intervening. Seluruh analisis dilakukan menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Responden

Gambar 1. Karakteristik Responden



Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan data diatas, responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (56,2%), sementara laki-laki berjumlah 28 orang (43,8%). Dari segi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 52 orang (81,2%), diikuti oleh lulusan S2 sebanyak 7 orang (10,9%), dan DIII sebanyak 5 orang (7,9%). Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia produktif 20-30 tahun sebanyak 49 orang (76,5%), diikuti oleh kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (15,6%), dan usia di atas 40 tahun sebanyak 5 orang (7,9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Pasifik Energi Trans Medan adalah tenaga kerja muda dan berpendidikan tinggi, yang diharapkan mampu bekerja secara cekatan dan bertanggung jawab sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan ketentuan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari perhitungan data akan dinyatakan valid apabila hasil perhitungannya $> 0,246$.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r Tabel	r Hitung	Hasil
Kompensasi	X1.1	0,246	0,600	Valid
	X1.2	0,246	0,628	
	X1.3	0,246	0,726	
	X1.4	0,246	0,594	
Disiplin Kerja	X2.1	0,246	0,487	Valid
	X2.2	0,246	0,656	
	X2.3	0,246	0,480	
Motivasi	Z.1	0,246	0,400	Valid
	Z.2	0,246	0,464	
	Z.3	0,246	0,612	
	Z.4	0,246	0,738	
	Z.5	0,246	0,725	
	Z.6	0,246	0,486	
Produktivitas Kerja	Y1.1	0,246	0,553	Valid
	Y1.2	0,246	0,419	
	Y1.3	0,246	0,647	
	Y1.4	0,246	0,738	
	Y1.5	0,246	0,634	
	Y1.6	0,246	0,475	
Kinerja	Y2.1	0,246	0,421	Valid
	Y2.2	0,246	0,486	
	Y2.3	0,246	0,514	
	Y2.4	0,246	0,411	
	Y2.5	0,246	0,285	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pertanyaan pada semua item dalam variabel yang diuji memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,246), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item valid untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrument yang digunakan. Dalam pengujian ini menggunakan pengujian Cronbach Alpha (α). Jika nilai $\alpha > 0.60$ maka variabel dinyatakan reliabel. Tetapi jika nilai $\alpha < 0.60$ maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	4	0,816	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	3	0,718	Reliable
Motivasi (Z)	6	0,810	Reliable
Produktivitas Kerja (Y1)	6	0,813	Reliable
Kinerja (Y2)	5	0,664	Reliable

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang ada di dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Dimana pada variabel kompensasi (X1) 0,816 $>$ 0,60, disiplin kerja (X2) 0,718 $>$ 0,60, motivasi (Z) 0,810 $>$ 0,60, produktivitas kerja (Y1) 0,813 $>$ 0,60 dan kinerja (Y2) 0,664 $>$ 0,60. Dari paparan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini juga memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data yang didapatkan terdistribusi normal atau tidak antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai Asymp. lebih besar dari 0,05 atau $>$ 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov Model I dan II

Parameter	Uji Normalitas (Y1)	Uji Normalitas (Y2)
N	64	64
Mean	0.0000000	0.0000000
Std. Deviation	1.87533934	1.14114603
Absolute	0.053	0.108

Positive	0.046	0.108
Negative	-0.053	-0.064
Test Statistic	0.053	0.108
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200	0.063

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa pada dataset pertama, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, sedangkan pada dataset kedua sebesar 0,063. Nilai ini dibandingkan dengan alpha 0,05. Karena nilai $0,200 > 0,05$, maka data pada uji pertama berdistribusi normal. Sementara itu, nilai $0,063 > 0,05$, menunjukkan bahwa data pada uji kedua juga mendekati normalitas tetapi lebih borderline.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bermaksud untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam penelitian ini. Suatu data dalam penelitian dikatakan baik apabila variabel bebasnya tidak memiliki korelasi. Uji dilakukan dengan melihat jika nilai *tolerance* > 0.10 atau nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Model I

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.482	3.205		4.831	.000		
	Kompensasi	.366	.201	.286	1.815	.074	.533	1.877
	Disiplin Kerja	.215	.253	.135	.847	.400	.521	1.919
	Motivasi	.117	.119	.125	.981	.331	.815	1.227
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis uji diatas, pada uji multikolinearitas model 1 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 . Hal ini menandakan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi tidak mengalami gejala multikolinearitas serta dapat secara independen menjelaskan variabilitas produktivitas kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Model II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.676	1.950		5.987	.000		
	Kompensasi	-.112	.123	-.130	-.917	.363	.533	1.877
	Disiplin Kerja	.436	.154	.404	2.826	.006	.521	1.919
	Motivasi	.254	.072	.400	3.500	.001	.815	1.227
a. Dependent Variable: Kinerja								

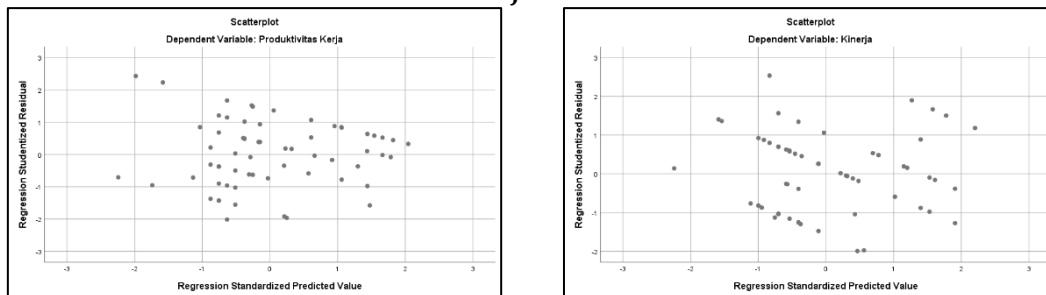
Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis uji diatas, pada uji multikolinearitas model 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Hal ini menandakan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi tidak mengalami gejala multikolinearitas serta dapat secara independen menjelaskan variabilitas kinerja.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bermaksud untuk mengetahui terjadi ketidaksamaan antara persamaan regresi dengan varian dan residual satu ke pengamatan lainnya. Uji dilakukan dengan melihat pola titik pada *Scatterplot* dengan kriteria jika titik-titik menyebar dan tidak menunjukkan pola tertentu maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan dua gambar *Scatterplot* diatas, baik pada model 1 dan 2 didapatkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak yakni di atas, di bawah, dan di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel produktivitas kerja (Y1) dan kinerja (Y2) dalam penelitian tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar kesalahan residual pada periode t dengan $t-1$. Uji ini menggunakan uji Durbin Watson (*DW test*) dengan ketentuan (Ghozali dalam Hidayatullah *et al.*, 2023):

- 1) Jika nilai $d < dL$ atau $d > (4-dU)$ artinya terjadi autokorelasi.
- 2) Jika $dU < d < (4-dU)$ artinya tidak terjadi autokorelasi.
- 3) Jika $dL < d < dU$ atau $(4-dU) < d < (4-dL)$ artinya tidak menghasilkan kesimpulan

Tabel 7. Uji Tidak Terdapat Autokorelasi Model 1

n	d	dL	dU	4-dL	4-dU
64	1,546	1,499	1,694	2,501	2,306

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Hasil uji autokorelasi model 1 menunjukkan nilai Durbin Watson (d) sebesar 1,546, yang berada dalam rentang $1,499 < 1,546 < 2,306$. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model 1 penelitian ini.

Tabel 8. Uji Tidak Terdapat Autokorelasi Model 2

n	d	dL	dU	4-dL	4-dU
64	1,782	1,499	1,694	2,501	2,306

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Hasil uji autokorelasi model 2 menunjukkan nilai Durbin Watson (d) sebesar 1,782, yang berada dalam rentang $1,499 < 1,782 < 2,306$. Hal ini mengindikasikan bahwa juga tidak terjadi autokorelasi dalam model 2 penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan seberapa berpengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Tolak ukur yang digunakan dalam pengujian ini merujuk menurut Chin (1998 dalam Savitri *et al.*, 2021) dimana jika $R^2 > 0,67$ diklasifikasikan kuat, $0,67 > R^2 > 0,33$ diklasifikasikan moderat, dan $0,33 > R^2 > 0,19$ diklasifikasikan lemah.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Predictors
Y1	0,456	0,208	0,168	1,92165	Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja
Y2	0,601	0,361	0,329	1,16933	Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada model 1, nilai *adjusted R square* sebesar 0,168, yang berarti kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh sebesar 16,8% terhadap produktivitas kerja, dengan keeratan hubungan moderat ($R = 45,6\%$). Sementara pada model 2, nilai *adjusted R square* sebesar 0,329, menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh sebesar 32,9% terhadap kinerja, dengan keeratan hubungan juga dalam kategori moderat ($R = 60,1\%$).

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria uji ini adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan. Berdasarkan perhitungan, nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,025 dengan derajat kebebasan 58 adalah 2,001, yang kemudian dibandingkan dengan t_{hitung} untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Pengujian Uji T

Variabel Independen	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Dependent Variable
Kompensasi	0,542	0,147	0,424	3,686	0,000	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja	0,601	0,187	0,378	3,211	0,002	Produktivitas Kerja
Kompensasi	0,255	0,105	0,294	2,426	0,018	Kinerja
Disiplin Kerja	0,516	0,120	0,478	4,291	0,000	Kinerja
Kompensasi	0,520	0,161	0,380	3,238	0,002	Motivasi
Disiplin Kerja	0,687	0,197	0,404	3,480	0,001	Motivasi
Motivasi	0,270	0,114	0,288	2,368	0,021	Produktivitas Kerja
Motivasi	0,326	0,069	0,514	4,720	0,000	Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji parsial, seluruh variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya masing-masing.

- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (sig. 0,000; $t_{hitung} 3,686 > t_{tabel} 2,001$); kinerja (sig. 0,018; $t_{hitung} 2,426 > t_{tabel} 2,001$), dan motivasi (sig. 0,002; $t_{hitung} 3,238 > t_{tabel} 2,001$).
- Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (sig. 0,002; $t_{hitung} 3,211 > t_{tabel} 2,001$), kinerja (sig. 0,000; $t_{hitung} 4,291 > t_{tabel} 2,001$), dan motivasi (sig. 0,001; $t_{hitung} 3,480 > t_{tabel} 2,001$).
- Motivasi sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (sig. 0,021; $t_{hitung} 2,368 > t_{tabel} 2,001$) serta kinerja (sig. 0,000; $t_{hitung} 4,720 > t_{tabel} 2,001$).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan kinerja pegawai.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk menilai pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} atau melihat signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan perhitungan, nilai F_{tabel} dengan derajat kebebasan 4 dan 59 adalah 2,53, yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{hitung} untuk menentukan signifikansi pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Pengujian Uji F

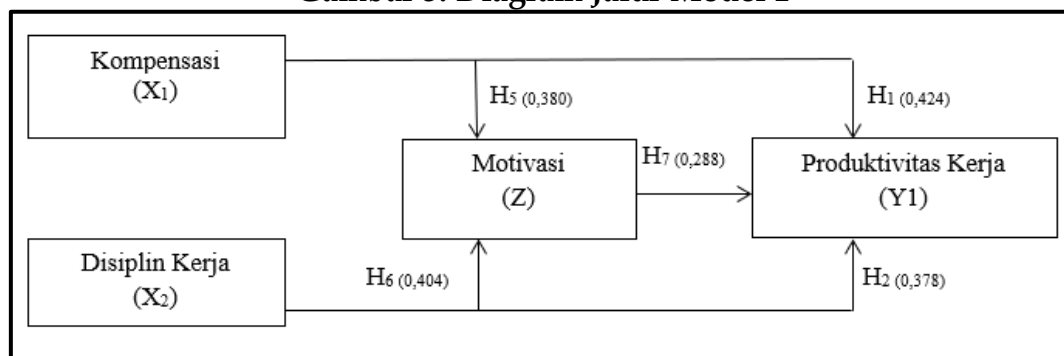
Depent Variabel	Predictors	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja	Motivasi, Kompensasi	55,535	2	27,767	7,554	0,001
Produktivitas Kerja	Motivasi, Disiplin Kerja	46,017	2	23,008	6,005	0,004
Kinerja	Motivasi, Kompensasi	35,400	2	17,700	11,615	0,000
Kinerja	Motivasi, Disiplin Kerja	45,170	2	22,585	16,561	0,000
Produktivitas Kerja	Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja	58,185	3	19,395	5,252	0,003
Kinerja	Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja	46,320	3	15,440	11,292	0,000

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji ANOVA, semua model menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (2,53) dan nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

d. Analisis Jalur

Gambar 3. Diagram Jalur Model 1



Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

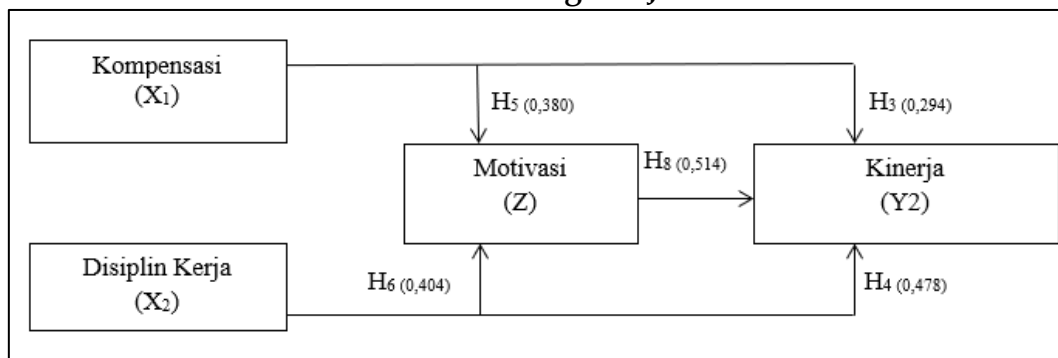
1. Pengaruh X1 terhadap Y1 melalui Z

Dari diagram analisis jalur diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel kompensasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y1) melalui motivasi (Z) adalah sebesar 0,516. Kemudian besarnya pengaruh tidak langsung adalah $0,516 \times (0,424 + 0,288) = 0,367$. Maka didapatkan untuk besar pengaruh total X1 terhadap Y1 melalui Z adalah $= 0,516 + (0,516 \times (0,424 + 0,288)) = 0,883$. Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y1) melalui motivasi (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

2. Pengaruh X2 terhadap Y1 melalui Z

Dari diagram analisis jalur diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y1) melalui motivasi (Z) adalah sebesar 0,474. Kemudian besarnya pengaruh tidak langsung adalah $0,474 \times (0,378 + 0,288) = 0,315$. Maka didapatkan untuk besar pengaruh total X2 terhadap Y1 melalui Z adalah $= 0,474 + (0,474 \times (0,378 + 0,288)) = 0,789$. Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y1) melalui motivasi (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

Gambar 4. Diagram Jalur Model 2



Sumber:

Diolah oleh Peneliti, 2024

1. Pengaruh X1 terhadap Y2 melalui Z

Dari diagram analisis jalur diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi (Z) adalah sebesar 0,586. Kemudian besarnya pengaruh tidak langsung adalah $0,586 \times (0,294 + 0,514) = 0,473$. Maka didapatkan untuk besar pengaruh total X1 terhadap Y2 melalui Z adalah $= 0,586 + (0,586 \times (0,294 + 0,514)) = 1,059$. Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

2. Pengaruh X2 terhadap Y2 melalui Z

Dari diagram analisis jalur diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi (Z) adalah sebesar 0,706. Kemudian besarnya pengaruh tidak langsung adalah $0,706 \times (0,478 + 0,514) = 0,700$. Maka didapatkan untuk besar pengaruh total X2 terhadap Y2 melalui Z adalah $= 0,706 + (0,706 \times (0,478 + 0,514)) = 1,406$. Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

melalui motivasi (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan penjelasan pada semua masalah yang sudah dilakukan pengujian pada penelitian maka dapat diketahui hasilnya yaitu sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja (Y1), sehingga H1 diterima. Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 16,7% terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pasifik Energi Trans Medan, sesuai dengan penelitian sebelumnya (Fitriani & Sugiatmono, 2023; Agustini & Dewi, 2019). Upah, insentif, dan fasilitas yang baik meningkatkan motivasi, memperbaiki hubungan kerja, serta menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas.
2. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja (Y1), sehingga H2 diterima. Disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 12,9% terhadap produktivitas karyawan di PT. Pasifik Energi Trans Medan, sesuai dengan penelitian Irfan & Mahargiono (2023) dan Agustini & Dewi (2019). Karyawan yang taat aturan, memiliki sikap kerja positif, serta menggunakan perlengkapan kerja dengan baik cenderung lebih terorganisir, efisien, dan minim kesalahan, sehingga meningkatkan produktivitas kerja.
3. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y2), sehingga H3 diterima. Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 7,2% terhadap kinerja karyawan di PT. Pasifik Energi Trans Medan, sesuai dengan penelitian terdahulu (Setiawan & Mujati, 2019; Nurcahyani & Dewi, 2016; Khoeraman et al., 2018; Kiswuryant, 2018). Upah yang adil, insentif, tunjangan, serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan efisiensi kerja. Namun, kontribusi kompensasi terhadap kinerja relatif kecil, menunjukkan adanya faktor lain yang juga berpengaruh.
4. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y2), sehingga H4 diterima. Disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 21,7% terhadap kinerja karyawan di PT. Pasifik Energi Trans Medan, sesuai dengan penelitian Ardiyani (2018). Karyawan yang patuh terhadap aturan perusahaan lebih terorganisir, bekerja lebih efisien, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Sikap disiplin juga meningkatkan dedikasi, tanggung jawab, serta kerja sama tim, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.
5. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi (Z), sehingga H5 diterima. Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 13,1% terhadap motivasi karyawan di PT. Pasifik Energi Trans Medan, sejalan dengan penelitian Khoeraman et al. (2018) dan Fitriani & Sugiatmono (2023). Upah yang adil, insentif, tunjangan, serta

- fasilitas kerja yang memadai berperan dalam meningkatkan semangat kerja, rasa aman, dan fokus karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
6. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi (Z), sehingga H6 diterima. Disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 15% terhadap motivasi karyawan di PT. Pasifik Energi Trans Medan, sejalan dengan penelitian Irfan & Mahargiono (2023). Karyawan yang patuh terhadap aturan cenderung lebih termotivasi, bekerja lebih efisien, dan memiliki rasa tanggung jawab tinggi, yang mendorong mereka untuk mencapai hasil optimal serta melampaui ekspektasi.
 7. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi (Z) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja (Y1), sehingga H7 diterima. Motivasi memberikan kontribusi sebesar 6,8% terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pasifik Energi Trans Medan, sesuai dengan penelitian sebelumnya (Irfan & Mahargiono, 2023; Fitriani & Sugiatmono, 2023; Agustini & Dewi, 2019). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bekerja keras, fokus pada sasaran, serta memiliki semangat dan komitmen yang tinggi. Namun, kontribusi motivasi terhadap produktivitas kerja tergolong kecil, menunjukkan adanya faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas karyawan.
 8. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi (Z) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y2), sehingga H8 diterima. Motivasi memberikan kontribusi sebesar 25,2% terhadap kinerja karyawan di PT. Pasifik Energi Trans Medan, sejalan dengan penelitian terdahulu (Ardiyani, 2018; Nurcahyani & Dai, 2016; Khoeruman et al., 2018; Yulianti & Utami, 2019; Nurhidayah, 2018). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih giat, memiliki sasaran yang jelas, serta bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja, yang berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.
 9. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y1) melalui motivasi (Z) sebagai variabel intervening, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $F\text{-hitung } 7,554 > F\text{-tabel } 2,53$, sehingga H9 diterima. Nilai adjusted R square sebesar 0,172 menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi 17,2% terhadap produktivitas kerja melalui motivasi di PT. Pasifik Energi Trans Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitriani & Sugiatmono (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi yang layak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras karena mereka merasa dihargai.
 10. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y1) melalui motivasi (Z) sebagai variabel intervening, dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan $F\text{-hitung } 6,005 > F\text{-tabel } 2,53$, sehingga H10 diterima. Nilai adjusted R square sebesar 0,137 menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi 13,7% terhadap produktivitas kerja melalui motivasi di PT. Pasifik Energi Trans Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Irfan & Mahargiono (2023), yang menemukan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.
 11. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi (Z) sebagai variabel intervening,

dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F\text{-hitung } 11,615 > F\text{-tabel } 2,53$, sehingga H_{11} diterima. Nilai adjusted R square sebesar 0,252 menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi 25,2% terhadap kinerja melalui motivasi di PT. Pasifik Energi Trans Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurcahyani & Dewi (2016), Wijaya & Laily (2021), serta Khoeruman, Syekh & Susilawati (2018), yang menemukan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

12. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2) melalui motivasi (Z) sebagai variabel intervening, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F\text{-hitung } 16,561 > F\text{-tabel } 2,53$, sehingga H_{12} diterima. Nilai adjusted R square sebesar 0,331 menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi 33,1% terhadap kinerja melalui motivasi di PT. Pasifik Energi Trans Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ardiyani (2018) serta Wijaya & Laily (2021), yang menemukan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.
13. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y_1) melalui motivasi (Z) sebagai variabel intervening, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan $F\text{-hitung } 5,252 > F\text{-tabel } 2,53$, sehingga H_{13} diterima. Nilai adjusted R square sebesar 0,168 menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 16,8% terhadap produktivitas kerja melalui motivasi di PT. Pasifik Energi Trans Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Agustini & Dewi (2019), yang menemukan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
14. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y_2) melalui motivasi (Z) sebagai variabel intervening, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F\text{-hitung } 11,292 > F\text{-tabel } 2,53$, sehingga H_{14} diterima. Nilai adjusted R square sebesar 0,329 menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 32,9% terhadap kinerja melalui motivasi di PT. Pasifik Energi Trans Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wijaya & Laily (2021), yang menemukan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng.

PENUTUP

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel intervening. Motivasi berperan penting dalam memperkuat hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja dengan produktivitas serta kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja terbukti berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan di PT. Pasifik Energi Trans Medan.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini meliputi tiga aspek utama. Bagi PT. Pasifik Energi Trans Medan, disarankan untuk meningkatkan kebijakan kompensasi

yang adil dan sistem disiplin kerja yang lebih baik guna meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan penelitian serupa dengan mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Bagi universitas/kampus, diharapkan penelitian ini dapat disimpan dan dimanfaatkan sebagai referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terkait di bidang manajemen sumber daya manusia.

Referensi :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Aprilia, Puja. (2018). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan". (Skripsi). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Barlian, Eri. (2016). "Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif". Padang: Sukabumi Press. <https://osf.io/preprints/inarxiv/aucjd/>
- Batjo, Nurdin, Shaleh M., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Makassar: Aksara Timur.
- Elbadiansyah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Purwokerto: Penerbit IRDH.
- Enny, W. Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Elmatara.
- Haryono, Siswoyo. (2018). *Manajemen Kinerja SDM*. Teori & Aplikasi. Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama, PT. RajaGrafindo Persada. Depok: Rajawali Perss.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ed.1. Yogyakarta: Deepublish.
- Purnaya, I Gusti Ketut. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: ANDI.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). Determinants of Customer Service Quality on Hotel Guest Satisfaction in the Samosir Tourism Area with a Structural Equation Modeling Approach. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 189-203.
- Rukajat, Ajat. (2018). *E-book Pendekatan Penelitian kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Ed.1. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Deepublish. <https://books.google.co.id>
- Rusiadi, et al. (2015). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*, Cetakan kedua. Medan: USU Press.

- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). Internal auditors role indicators and their support of good governance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018).
- Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617- 1631.
- Sihombing S., Gultom R. Simon, Sidjabat S., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit IN MEDIA.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, H. Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Imrom, I. (2019). "Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif CV.Meubele Berkah Tangerang". *IJSE- Indonesian Journal on Software Engineering*, Vol.5. No.1, Juni 2019, 19- 28 ISSN: 2461-0690.
- Khumaedi, E. (2016). "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, Nomor 1, Maret 2016.
- Muayanah, Siti (2017). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening". [Skripsi]. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Pandanaran Semarang.
- Safitri, Rahmadana (2015). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda". *eJournal Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (3): 650-660 ISSN 2355-5408.
- Orange hr solution. (2019, 21 Oktober), "Ciri-ciri Loyalitas Karyawan yang harus diketahui Perusahaan". Diakses pada tanggal 29 Oktober 2020, dari
- Studinews. (19 Agustus 2019). "Loyalitas: Pengertian, Karakteristik, Pembentukan dan Faktornya". Diakses pada tanggal 16 November 2020.