



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Moderasi di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia

Kurnia Dewi Lestari¹, Gilang Kharisma Putra^{2*}

^{1,2} Universitas Selamat Sri, Indonesia

Jalan Soekarno Hatta KM0,3 Kendal Jawa Tengah

Korespondensi penulis: gilangkharisma0316@gmail.com

Abstract. *The research aims to analyze the influence of work discipline and motivation on employee performance, analyzing the role of compensation in moderating the influence of work discipline and motivation on employee performance at PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. This research approach is to use a quantitative research approach. The data collection technique in this research is by distributing questionnaires and literature study. The population in this study were employees of PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia Honda H04 area production department, totaling 100 employees. The number of samples in the research was 100 respondents using nonprobability sampling techniques with saturated sampling techniques and purposive sampling methods. This research uses outer model and inner model analysis using the Structural Equation Model (SEM) technique with the SmartPLS 4.0 program. The research results show that discipline has a positive and significant influence on employee performance, motivation has a positive and significant influence on employee performance, compensation cannot moderate or strengthen work discipline on performance, and compensation cannot moderate or strengthen motivation on employee performance*

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

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis peran kompensasi dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Pendekatan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia departemen produksi area Honda H04 yang berjumlah 100 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 100 responden menggunakan Teknik nonprobability sampling dengan metode Teknik sampling jenuh dan *Purposive sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan analisis *outer model* dan *inner model* dengan teknik *Structural Equation Model (SEM)* dengan program *SmartPLS 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak dapat memoderasi atau memperkuat disiplin kerja terhadap kinerja, dan kompensasi tidak dapat memoderasi atau memperkuat motivasi terhadap kinerja karyawan.

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

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan

dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Setiap Perusahaan mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja perusahaan dengan kinerja pegawai (Putra, 2024b). Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai tersebut mampu memenuhi harapan kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. SAMI merupakan Perusahaan yang bergerak dalam bidang industri otomotif dan sebuah perusahaan *manufacturing* sistem distribusi elektrik dimana Perusahaan ini adalah salah satu penyuplai utama kabel elektronik pada kendaraan roda empat maupun kendaraan roda dua atau yang biasa disebut dengan *Wiring Harness* di Indonesia. Maka dari itu, jika ingin bekerja di PT. SAMI diperlukan skill, ketepatan dan kecepatan supaya tidak terjadi kesalahan dalam proses produksi. Karena Perusahaan sangat mengutamakan kepuasan pelanggan dengan melakukan pengiriman barang tepat waktu dan dengan kualitas yang terbaik.

Setiap perusahaan mengharapkan agar pegawainya dapat berkinerja dengan baik. Begitu juga dengan PT. SAMI, Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui hasil produksi terealisasi sesuai target Perusahaan atau tidak. Dari hasil tersebut, kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja perusahaan dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai tersebut mampu memenuhi harapan kinerja Perusahaan.

Tabel 1
Realisasi Produksi Area H04
PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia
Bulan Juni – Oktober 2023

No	Bulan	Target	Realisasi	Persen
1	Juni	6.000	5.895	98,25%
2	Juli	6.000	5.831	97,18%

3	Agustus	6.000	5.727	95,45%
4	September	6.000	5.960	99,34%
5	Oktober	6.000	5.985	99,75%

Sumber : PT. SAMI 2023

Table 1 merupakan data realisasi produksi PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia, dimana dari tabel tersebut karyawan produksi area H04 tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan selama 5 bulan berturut – turut. Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya target yang telah dibebankan kepada karyawan produksi sehingga mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan produksi di PT. SAMI. faktor-faktor tersebut antara lain disiplin kerja dan motivasi, dalam hal ini faktor tersebut menjadi penentu seseorang atau individu untuk menunjukkan kualitas dirinya yang berdampak pula bagi kualitas perusahaan atau organisasi serta memberi pengaruh baik atau buruknya pada penyelesaian tanggung jawab, yang didukung dengan kompensasi yang akan memperkuat atau memperlemah sikap seorang karyawan didalam suatu perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Kebutuhan Maslow

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori kebutuhan dari Abraham H. Maslow atau sering disebut dengan Teori Maslow. Teori ini mengartikan bahwa setiap individu yang ada di dunia ini pastilah memiliki paling tidak satu hal yang harus mereka penuhi dalam kehidupan mereka sehari-hari (Arija & Junianingrum, 2024). Hal tersebut biasanya disebut dengan kebutuhan. Adanya kebutuhan yang harus terpenuhi membuat setiap individu memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Secara garis besar Abraham Maslow beranggapan bahwa kebutuhan menjadi alasan terbentuknya motivasi pada diri seorang individu untuk melakukan semua kegiatan yang sekiranya dapat menopang individu tersebut dalam usaha memenuhi kebutuhan mereka (Draskovic et al., 2021). Oleh sebab itu, Teori kebutuhan Maslow ini dirasa perlu diangkat dalam penelitian ini karena pada penelitian ini menggunakan variabel kompensasi Dimana ini akan berkaitan dengan kebutuhan paling dasar manusia. Sehingga penulis memilih teori Maslow ini sebagai teori dasar untuk hipotesis yang akan digunakan dan mendukung serta memperkuat penelitian ini.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Putra, 2024a). Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil

karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan (Muhammad & Suprihono, 2021). Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan (Anwar, 2021).

Kompensasi

Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Kurdi et al., 2023). Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (S. A. Nurhidayah et al., 2023). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Arsawan et al., 2022).

Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Abdullah et al., 2021). Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (S. A. Nurhidayah et al., 2023). Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan *indiscipliner* yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal (Choi et al., 2020).

Motivasi

Motivasi adalah sebagai berikut: Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (S. Nurhidayah & Kholifah, 2022). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang

terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya(Gonçalves et al., 2021).

Hipotesis

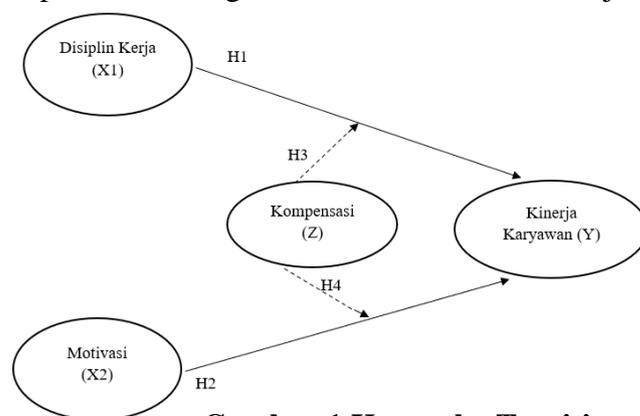
Dalam rangka penelitian ini, beberapa asumsi akan diuji untuk memverifikasi validitasnya. Hipotesis-hipotesis ini mencakup pernyataan-pernyataan yang akan diuji melalui penelitian dan tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam atau konfirmasi terhadap hubungan atau perbedaan antar variabel yang diidentifikasi dalam konteks penelitian ini, yaitu :

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. SAMI.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. SAMI.

H₃ : Kompensasi memperkuat hubungan antara disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. SAMI.

H₄ : Kompensasi memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di PT. SAMI



Gambar 1 Kerangka Teoritis

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan(Creswell & Creswell, 2018).

Populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Populasi adalah kumpulan semua anggota dari objek yang diteliti (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian diambil seluruh karyawan PT. SAMI area Honda H04 shift 1 yang jumlah

populasi sebanyak 100 orang dengan metode pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh Populasi dan sampel yang dan *Purposive sampling*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis *outer model* dan *inner model*

Convergent Validity

Dari temuan *Convergent Validity* dapat ditarik kesimpulan seluruh indikator variabel seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kompensasi dianggap valid karena Nilai yang diharapkan adalah $> 0,7$ Oleh karena itu, indikator-indikator ini dapat dipercaya dan digunakan secara efektif dalam kerangka penelitian ini

Tabel 2

Hasil Analisa *Convergent Validity*

	X1	X2	Y	Z	Keterangan
X1.1	0.769				Valid
X1.2	0.812				Valid
X1.3	0.831				Valid
X1.4	0.821				Valid
X1.5	0.759				Valid
X2.1		0.862			Valid
X2.2		0.892			Valid
X2.3		0.900			Valid
X2.4		0.892			Valid
X2.5		0.902			Valid
Y1			0.887		Valid
Y2			0.866		Valid
Y3			0.918		Valid
Y4			0.930		Valid
Y5			0.810		Valid
Z1				0.814	Valid
Z2				0.925	Valid
Z3				0.907	Valid
Z4				0.882	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Discriminat Validity

Adapun nilai *cross loading* pada setiap konstruk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisa *Discriminant Validity*

	X1	Y	Z	X2	Z x X1	Z x X2
X1						
Y	0.757					
Z	0.772	0.882				
X2	0.591	0.675	0.605			
Z x X1	0.174	0.159	0.264	0.085		
Z x X2	0.104	0.083	0.091	0.055	0.629	

Sumber : Data diolah 2024

Pada tabel 3 merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui konstruk memiliki diskriminasi yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* >0,7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4
Hasil Analisa *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i> (<i>rho_a</i>)	<i>Composite Reliability</i> (<i>rho_c</i>)
Disiplin	0.860	0.898
Kinerja	0.930	0.946
Kompensasi	0.905	0.934
Motivasi	0.935	0.944

Sumber : Data diolah 2024

Average Variance Extracted (AVE)

Semua variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Maka dengan begitu, variabel pada penelitian ini memiliki konstruk validitas yang baik.

Tabel 5
Hasil Analisa *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin	0.638
Kinerja	0.780
Kompensasi	0.780

Motivasi	0.771
----------	-------

Sumber : Data diolah 2024

Cronbach Alpha

Nilai diharapkan >0.6 untuk semua konstruk

Tabel 6
Hasil Analisa Cronbach Alpha

<i>Cronbach Alpha</i>	
Disiplin	0.858
Kinerja	0.929
Kompensasi	0.905
Motivasi	0.926

Sumber : Data diolah 2024

R-Square (R²)

nilai R-Squares adalah 0.722. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 72.2%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar varibel dalam penelitian ini

Tabel 7 Hasil Analisa R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>
Kinerja	0.722	0.707

Sumber : Data diolah 2024

Uji Hipotesis (bootstrapping)

Dalam pengujian hipotesis (*bootstrapping*) akan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai *T. Statistic* dan *P. Values*. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk Tingkat kesalahan sebesar 5% nilai *T. Statistic* yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis adalah diterima Ketika *T. Statistic* >1.96. Untuk menerima hipotesis menggunakan *P Values* maka dapat diterima jika nilai *P Values* <0.05. Dilihat dari *Original Sampel* apabila nilai original sampel bernilai positif maka arah pengaruhnya adalah positif dan apabila nilai *Original Sampel* bernilai negatif maka arah pengaruhnya adalah negatif. antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada *output SmartPLS*.

Tabel 8**Hasil Analisa Uji Hipotesis (*bootstrapping*)**

	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>
X1 -> Y	0.175	0.175	0.080	2.188	0.029
Z -> Y	0.580	0.573	0.088	6.573	0.000
X2 -> Y	0.221	0.230	0.089	2.482	0.013
Z x X1 -> Y	0.074	0.087	0.082	0.897	0.370
Z x X2 -> Y	-0.069	-0.080	0.103	0.668	0.504

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 9 Data variabel yang diterima

	T. Statistic	P Values
Disiplin -> Kinerja	2.188	0.029
Motivasi -> Kinerja	2.482	0.013

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 10 Data variabel yang ditolak

	T. Statistic	P Values
Kompensasi x Disiplin -> Kinerja	0.897	0.370
Kompensasi x Motivasi -> Kinerja	0.668	0.504

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sedangkan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja serta kompensasi tidak memoderasi disiplin dan motivasi terhadap kinerja.

Hasil Analisis Hipotesis**H1: Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.175 yang artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *p-value* yang membentuk pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.029 ditambah dengan nilai *t-statistic* sebesar 2.188, dengan demikian hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *p-value* <0,05 dan *t statistic* >1,96. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

H2: Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.580 yang artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *p-value* yang membentuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.013 ditambah dengan nilai *t-statistic* sebesar 6.573, dengan demikian hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *p-value* <0,05 dan *t-statistic* >1,96. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

H3: Kompensasi memoderasi disiplin terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.074 yang artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *p-value* yang membentuk variabel moderasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.370 ditambah dengan nilai *t-statistic* sebesar 0.897, Namun hasil ini tidak sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *p-value* <0,05 dan *t statistic* >1,96. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi kompensasi memoderasi disiplin terhadap kinerja karyawan ditolak.

H4: Kompensasi memoderasi motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai negatif sebesar -0.069 yang artinya memiliki pengaruh negatif. Nilai *p-value* yang membentuk variabel modderasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.504 ditambah dengan nilai *t-statistic* sebesar 0.668. Namun hasil ini tidak sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *p-value* <0,05 dan *tstatistic* >1,96. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi kompensasi memoderasi motivasi terhadap kinerja karyawan ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dilihat original sampel adalah sebesar 0.175 dengan siginifikansi diatas 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai *p value* 0.029 artinya hubungan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. SAMI bagian produksi area H04 memiliki kesadaran akan peraturan di dalam organisasi, karyawan mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta adanya pengawasan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan

perusahaan maupun kelompok, bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan proses produksi, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Abdullah et al., 2021), bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari departemen produksi area H04 di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dilihat original sampel adalah sebesar 0.221 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai *p value* 0.013 artinya hubungan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan. Berdasarkan teori yang digunakan pada penelitian kali ini dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Inka Nuromavita, 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (S. Nurhidayah & Kholifah, 2022). Perusahaan menjaga motivasi kerja dan kepuasan karyawan karena faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja mereka di lapangan. Semakin meningkatnya motivasi karyawan bekerja dengan baik dengan memperhatikan aspek keselamatan kerja akan tercapainya tujuan visi, misi dan nilai-nilai perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hakim Mujibul et al., 2022), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari departemen produksi area H04 di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

Pengaruh Kompensasi Dalam Memoderasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat original sampel adalah sebesar 0.074 dengan signifikansi diatas 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai *p value* 0.370 artinya hubungan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Maka hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan dalam memoderasi atau memperkuat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari (S. A. Nurhidayah et al., 2021) juga menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh interaksi disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Semarang Autocomp manufacturing Indonesia tidak signifikan. Hasil uji moderasi

menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel *homologizer moderation*. Dengan kata lain, kompensasi dapat dinyatakan sebagai variabel yang memiliki potensi untuk menjadi variabel moderasi. Interaksi antara disiplin kerja dan kompensasi belum mampu menguatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini. Kondisi ini dapat terjadi oleh karena antara kompensasi dan disiplin kerja belum merupakan satu kesatuan yang memiliki keterkaitan yang erat satu sama lain. Hal ini diindikasikan oleh pengaruh kompensasi yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan menganggap bahwa kedisiplinan dalam bekerja merupakan kewajiban yang akan diberikan imbal jasa kompensasi sesuai dengan hak mereka. Meskipun teori yang disampaikan oleh (Mondy & Martocchio, 2016) menyatakan kompensasi merupakan salah faktor yang akan memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik, namun ketika kompensasi tersebut sudah diberikan sesuai dengan aturan dan kesepakatan bersama, maka kompensasi akan dianggap sebagai suatu kewajiban yang diterima oleh karyawan. Oleh karena itu, perubahan dalam kompensasi tidak akan banyak berdampak terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak mampu memoderasi atau memperkuat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari departemen produksi area H04 di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

Pengaruh Kompensasi Dalam Memoderasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dilihat original sampel adalah sebesar -0.080 dengan signifikansi diatas 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai *p value* 0.504 artinya hubungan kompensasi dalam memoderasi motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Maka hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak mampu memoderasi atau memperkuat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, namun dengan adanya kompensasi sebagai variabel moderasi menjadikan motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Uswatun Khasanah et al., 2023) dan (Khafid et al., 2024). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak mampu memoderasi atau memperkuat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari departemen produksi area H04 di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (*bootstrapping*) yang dilihat dari nilai original sampel sebesar 0.175, *T statistic* sebesar 2.188 dan *P values* 0.029 dapat disimpulkan bahwa

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen produksi area H04 di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (*bootstrapping*) yang dilihat dari nilai original sampel sebesar 0.580, *T statistic* sebesar 6.573 dan *P values* 0.013 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen produksi area H04 di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis (*bootstrapping*) yang dilihat dari nilai original sampel sebesar 0.074, *T statistic* sebesar 0.897 dan *P values* 0.370 dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak mampu memoderasi atau memperkuat disiplin terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen produksi area H04 di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis (*bootstrapping*) yang dilihat dari nilai original sampel sebesar -0.069, *T statistic* sebesar 0.668 dan *P values* 0.504 dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak mampu memoderasi atau memperkuat motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen produksi area H04 di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, L. Z., Ayu, A., & Hidayah, N. (2021). Analisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh lingkungan kerja karyawan di bagian produksi PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) Semarang. *Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 43–61.
- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Juripol*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Arija, H., & Junianingrum, S. (2024). Literature review: Workplace friendships in collectivist societies. *Haifa*, 1(1), 33–40.
- Arsawan, I. W. E., Koval, V., Rajiani, I., Rustiarini, N. W., Supartha, W. G., & Suryantini, N. P. S. (2022). Leveraging knowledge sharing and innovation culture into SMEs sustainable competitive advantage. *International Journal of Productivity and*

Performance Management, 71(2), 405–428. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0192>

- Choi, S. L., Heo, W., Cho, S. H., & Lee, P. (2020). The links between job insecurity, financial well-being, and financial stress: A moderated mediation model. *International Journal of Consumer Studies*, 44(4), 353–360. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12571>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Mixed methods procedures. In *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Draskovic, V., Jovovic, R., Kravchenko, S., Markowitz, H. M., Laureate, N., Williamson, O. E., Blenman, L., Pusica, M., Draskovic Jelcic, N., Dubrovnik, C., Belás, J., Balezentis, T., Borkowski, B., Chernov, V., Dinu, V., Ge, W., & Kozlovskiy, S. (2021). Editor in Chief Co-Editors Advisory Board Technical Editors. *Montenegrin Journal of Economics*, 17(3). <http://www.mnje.com>
- Gonçalves, V. N., Ponchio, M. C., & Basílio, R. G. (2021). Women's financial well-being: A systematic literature review and directions for future research. *International Journal of Consumer Studies*, 45(4), 824–843. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12673>
- Hakim Mujibul, Mulyapradana, A., & Syaqq, M. (2022). Analisa peran HRIS terhadap kinerja karyawan PT. Kabana Textile Industries. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 9(1), 269–276.
- Inka Nuromavita, M. S. (2021). Pengaruh kompetensi dan integritas terhadap kinerja perangkat desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Khafid, A., Putra, G. K., & Hastuti, E. S. (2024). Pengaruh high performance work system terhadap employee performance dengan organization citizenship behavior sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(2), 163. <https://doi.org/10.30659/ekobis.25.2.163-172>
- Kurdi, S., Hani, U., & Triyatun, N. (2023). Analisis pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. *Journal Economic Insights*, 2(2), 99–112. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.79>
- Muhammad, S., & Suprihono, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Qonita Batik and Boutique Pekalongan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 8(2), 83–102.
- Nurhidayah, S. A., Mauliana, E., & Astuti, F. Y. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT. AXZ Semarang. *Journal Economic Insights*, 2(2), 125–136. <https://jei.uniss.ac.id/>
- Nurhidayah, S. A., Rustianah, E., & Astuti, F. Y. (2021). Analisis pengaruh model kepemimpinan, kepuasan kerja serta tekanan pikiran kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Mas Sumbiri Semarang. *Ekonomika dan Bisnis*, 8(1), 1–9.
- Nurhidayah, S., & Kholifah, N. (2022). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cengkeh Zanzibar Semarang. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 8(2), 27–41.

- Putra, G. K. (2024a). Dampak berbagi pengetahuan dan kepemimpinan wirausaha terhadap kreativitas karyawan melalui teknologi informasi. *Kinerja*, 6(1), 83–93. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.3360>
- Putra, G. K. (2024b). Pengaruh wellness tourism experience terhadap tourism engagement melalui variabel tourism inspiration. *Solusi*, 22(1), 36. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i1.8314>
- Sugiyono, S. (2021). The evaluation of facilities and infrastructure standards achievement of vocational high school in the Special Region of Yogyakarta. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 25(2), 207–217. <https://doi.org/10.21831/pep.v25i2.46002>
- Uswatun Khasanah, K. N. S., & Syaqiq, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru (Studi kasus pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban). *Journal Economic Insights*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.69>