

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan WFH

Novi Sandra¹ (sandraputri227@gmail.com)*
Antony Sentoso² (antony.sentoso@gmail.com)

^{1,2}Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia 29426
*Penulis Korespondensi

Artikel Masuk: 21 September 2023 | Artikel Diterima: 22 Desember 2023

Abstract

In an increasingly tight business competition era, employee performance is the key for companies to achieve their goals. This research investigates the influence of compensation, work discipline, and motivation on employee performance in manufacturing companies that implement Work from Home (WFH) in Batam City. This research also examines whether motivation can act as a mediating variable in the relationship between compensation discipline and employee performance. Data was collected by distributing questionnaires to 270 respondents who were WFH employees in Batam City. The research results show that work compensation and work discipline do not significantly influence employee performance. However, work motivation has a significant favorable influence on employee performance. Work motivation also acts as a mediating variable between work compensation, work discipline, and employee performance.

Keywords: job compensation; work discipline; work motivation; employee performance; work from home

JEL Classification: M10; M12; M19

Abstrak

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi kunci bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini menginvestigasi pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur yang menerapkan *Work from Home* (WFH) di Kota Batam. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji apakah motivasi dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan disiplin dengan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 270 responden yang merupakan karyawan WFH di Kota Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berperan sebagai variabel mediasi antara kompensasi kerja serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi kerja; disiplin kerja; motivasi kerja; kinerja karyawan; *work from home*

Klasifikasi JEL: M10; M12; M19

PENDAHULUAN

Dalam era yang berkembang pesat saat ini, persaingan antar perusahaan, baik di bidang jasa maupun manufaktur, semakin ketat. Menurut Kementerian Perindustrian (Kemenprin), sektor manufaktur memiliki kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, mencapai 17.34% pada triwulan II-2021. Lima sektor utama yang berkontribusi pada PDB termasuk industri makanan dan minuman, industri kimia, farmasi, dan obat tradisional, industri barang logam, komputer, barang elektronik, optik, peralatan listrik, industri alat angkutan, serta industri tekstil dan pakaian jadi. Hal ini menunjukkan bahwa industri manufaktur memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional.

Dalam konteks ini, persaingan yang ketat antar perusahaan menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi, disiplin, dan motivasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas partisipasi mereka dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat berupa imbalan finansial langsung maupun tidak langsung. Disiplin adalah sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk menjalani dan menaati norma-norma yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Sedangkan motivasi adalah pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan semangat, efektif, dan terstruktur dalam upaya mencapai kepuasan dan pencapaian tujuan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengungkapkan pengaruh kompensasi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks perusahaan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Kusasih & Tridayanti (2020) terhadap PT. Tozy Santosa Surabaya menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian oleh Vera et al. (2020) di PT. Alpha Scorpii menemukan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, terdapat juga penelitian yang menyoroti pengaruh variabel lain sebagai mediator atau pemoderasi dalam hubungan antara kompensasi, disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh Norawati et al. (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan pemimpin dapat menjadi variabel yang memediasi pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompensasi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan manufaktur. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji apakah motivasi dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompensasi dan disiplin dengan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang

bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Manfaat dari penelitian ini meliputi kontribusi terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan manufaktur, memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan informasi yang dapat menjadi referensi bagi pembaca yang tertarik dengan isu-isu terkait manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dari rumah (WFH) di Kota Batam. Pemilihan populasi ini didasarkan pada relevansi dengan tujuan penelitian yang ingin mengkaji dampak kerja jarak jauh terhadap karyawan dan organisasi di lingkungan kerja Kota Batam.

Dalam pengumpulan sampel, metode *non-probability sampling* akan digunakan, khususnya teknik *sampling* insidental. Ini berarti bahwa siapa pun yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat menjadi sampel, tetapi dengan mempertimbangkan karakteristik populasi yang relevan. Elemen-elemen dalam populasi yang tidak memenuhi kriteria probabilitas untuk dipilih sebagai sampel tidak akan digunakan, karena ini akan membuat generalisasi hasil penelitian menjadi tidak dapat diandalkan.

Jumlah sampel responden dihitung dengan mengalikan jumlah pertanyaan dalam kuesioner dengan 5-10. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini akan sekitar 270 responden, dengan kriteria sampel yang merupakan warga Kota Batam yang bekerja dari rumah (WFH).

Definisi Operasional Variabel

Studi ini melibatkan tiga jenis variabel: independen, mediasi, dan dependen.

Kompensasi kerja: kompensasi diartikan sebagai bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas partisipasi mereka dalam pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Dalam penelitian ini, kompensasi diukur dengan menggunakan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Disiplin kerja: disiplin kerja diartikan sebagai sejauh mana seseorang mematuhi aturan dan peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dalam konteks pekerjaan. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur menggunakan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Motivasi kerja: motivasi kerja diartikan sebagai dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur menggunakan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Kinerja karyawan: kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan yang dibandingkan dengan standar yang telah

ditetapkan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur menggunakan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Teknik Pengumpulan Data

Data sampel akan dikumpulkan melalui pembagian kuesioner berbasis Google Form kepada calon responden. Kuesioner akan terdiri dari dua bagian: bagian pertama adalah informasi demografis responden untuk mengidentifikasi karakteristik responden, seperti nama, usia, wilayah, dan lain-lain. Bagian kedua akan berisi pertanyaan yang berhubungan dengan kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, yang akan diukur menggunakan skala Likert.

Metode Analisis Data

Analisis data akan melibatkan beberapa tahap:

Analisis deskriptif: data awal akan dianalisis secara deskriptif untuk memberikan pemahaman awal tentang distribusi variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Grafik, dasbor data, dan tabel statistik ringkasan akan digunakan untuk menggambarkan data.

Metode analisis kuantitatif: penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, jadi metode analisis kuantitatif akan digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel. Ini akan melibatkan teknik-teknik statistik yang sesuai.

Model Persamaan Struktural (SEM-PLS)

Analisis ini akan menggunakan SEM-PLS untuk menguji hubungan antara variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja), variabel mediasi (motivasi), dan variabel dependen (kinerja karyawan). Tahap ini akan mencakup uji validitas dan reliabilitas, analisis efek langsung dan tidak langsung, uji koefisien determinasi, dan evaluasi keseluruhan model.

Uji Koefisien Determinasi (*R-squared*)

Uji ini akan digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Quality Index

Pengujian ini akan digunakan untuk mengevaluasi keseluruhan model dan menilai sejauh mana model sesuai dengan data yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Demografi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan *work from home* di kota Batam yang melakukan pekerjaannya. Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di Batam pada masa Covid. Data tersebut diproses dengan *software* statistika. Jumlah data analisis yang terkumpul adalah 270. Informasi mengenai data-data tersebut dapat ditemukan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Sampel Responden

Keterangan	Responden
Kuesioner dibagikan	270
Kuesioner yang dapat digunakan	270
Sumber: data primer diolah (2023).	

Tabel 2. Sampel Gender Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pria	185	67.5%
Wanita	85	32.5%
Total	270	100%
Sumber: data primer diolah (2023).		

Data deskripsi responden terdiri dari informasi tentang usia, jenis kelamin, dan pendapatan. Rincian tentang jenis kelamin responden dapat ditemukan dalam tabel 2 Berdasarkan data yang terkumpul, mayoritas responden adalah wanita, dengan jumlah sebanyak 185 orang atau sekitar 67.5% dari total responden. Sementara itu, jumlah responden laki-laki sebanyak 85 orang atau sekitar 32.5% dari total responden.

Tabel 3. Sampel Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
17 - 20 tahun	32	13.1%
21 - 25 tahun	171	62.4%
26 - 30 tahun	63	23%
> 30 tahun	4	1.5%
Total	270	100%
Sumber: data primer diolah (2023).		

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner pada tabel 3 di atas, terdapat beberapa informasi mengenai usia responden. responden berusia 17-20 tahun sebanyak 32 responden dengan presentasi sebesar 13.1%, responden berusia 21-25 tahun sebanyak 171 responden dengan presentase ebesar 62.4%, responden berusia 26-30 tahun sebanyak 63 responden dengan presentase 23%, responden berusia >30 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase 1.5%.

Tabel 4. Sampel Pekerjaan Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pegawai Swasta	192	71.04%
Pegawai Negeri	54	19.98%
Mahasiswa	16	5.95%
Wiraswasta	5	1.89%
Asuransi	3	1.14%
Total	270	100%
Sumber: data primer diolah (2023).		

Berdasarkan data pada tabel 4 yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan, terdapat beberapa informasi mengenai profesi responden. Dalam data tersebut, terdapat 199 responden yang merupakan pegawai swasta, 54 responden merupakan pegawai negeri, 16 responden adalah mahasiswa, 5 responden

berprofesi sebagai wiraswasta, dan 3 responden merupakan asuransi. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner memiliki profesi sebagai pegawai swasta.

Hasil Outer Loading

Salah satu cara praktis untuk menilai validitas konvergen adalah dengan menggunakan uji outer loading. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu indikator dapat mewakili konstruk yang diukur. Untuk dianggap valid, nilai *outer loading* harus lebih besar dari 0.6. Dengan kata lain, jika nilai *outer loading* suatu indikator mencapai atau melebihi 0.6, maka indikator tersebut dianggap valid. Dalam penelitian ini, telah dilakukan analisis terhadap hasil uji *outer loading* dari 270 responden. Hasil analisis tersebut kemudian dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Temuan dari analisis menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini dikarenakan setiap variabel memiliki tingkat korelasi yang tinggi dan melebihi angka 0.6. Dengan kata lain, indikator-indikator tersebut secara efektif mewakili konstruk yang sedang diukur. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang sedang diteliti.

Tabel 5. *Outer Loading*

Hubungan Korelasi Indikator dengan Variabel	Outer Loadings	Keterangan
KK1-Kinerja Karyawan	0.827	Valid
KK2-Kinerja Karyawan	0.891	Valid
KK3-Kinerja Karyawan	0.737	Valid
KK4-Kinerja Karyawan	0.663	Valid
KK5-Kinerja Karyawan	0.709	Valid
KK6-Kinerja Karyawan	0.859	Valid
M1-Motivasi	0.733	Valid
M2-Motivasi	0.749	Valid
M3-Motivasi	0.788	Valid
M4-Motivasi	0.749	Valid
M5-Motivasi	0.786	Valid
M6-Motivasi	0.834	Valid
M7-Motivasi	0.615	Valid
CMP1-Kompensasi	0.765	Valid
CMP2-Kompensasi	0.774	Valid
CMP3-Kompensasi	0.679	Valid
CMP4-Kompensasi	0.786	Valid
CMP5-Kompensasi	0.733	Valid
CMP6-Kompensasi	0.700	Valid
CMP7-Kompensasi	0.678	Valid
CMP8-Kompensasi	0.861	Valid
CMP9-Kompensasi	0.800	Valid
WD1-Disiplin Kerja	0.785	Valid
WD2-Disiplin Kerja	0.841	Valid
WD3-Disiplin Kerja	0.854	Valid
WD4-Disiplin Kerja	0.887	Valid
WD5-Disiplin Kerja	0.833	Valid

Sumber: data primer diolah (2023).

Tabel 6. Nilai AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Kompensasi	0.707	Valid
Disiplin Kerja	0.617	Valid
Motivasi	0.570	Valid
Kinerja Karyawan	0.568	Valid
Sumber: data primer diolah (2023).		

Tabel 5 di atas memuat nilai *outer loading* dari setiap variabel dan tabel 6 berisi nilai AVE. Menurut Ghazali & Latan (2015), untuk memastikan validitas konvergen suatu instrumen, penting bagi nilai *Average Variance Extracted* (AVE) mencapai angka 0.5 atau lebih. Jika nilai AVE mencapai persyaratan tersebut, maka instrumen dianggap valid dan siap untuk melanjutkan pengujian data ke tahap selanjutnya. Pada tabel 6, dapat dilihat bahwa hasil pengujian data AVE menunjukkan bahwa instrumen tersebut telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan nilai AVE sudah melebihi angka 0.5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian data berikutnya.

Hasil Validitas Diskriminan

Hasil uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel yang berbeda tidak begitu kuat, atau dengan kata lain, hubungan antara variabel yang sama lebih kuat. Salah satu cara untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan menggunakan indikator *cross loading*. Dalam metode ini, nilai *cross loading* antara variabel yang sama harus lebih besar dari 0.7 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 7. Nilai Validitas Diskriminan

	Kompensasi	Disiplin	Motivasi	Kinerja
K.1	0.765			
K.2	0.774			
K.3	0.679			
K.4	0.786			
K.5	0.733			
K.6	0.700			
K.7	0.678			
K.8	0.861			
K.9	0.800			
D.1		0.785		
D.2		0.841		
D.3		0.854		
D.4		0.887		
D.5		0.833		
MK.1			0.733	
MK.2			0.749	
MK.3			0.788	
MK.4			0.749	
MK.5			0.786	
MK.6			0.834	
MK.7			0.615	
KK.1				0.827
KK.2				0.891
KK.3				0.737
KK.4				0.663
KK.5				0.709
KK.6				0.859
Sumber: data primer diolah (2023).				

Pada tabel 7 di atas, terlihat bahwa hasil uji validitas diskriminan telah dilakukan dan menunjukkan bahwa data tersebut valid. Berdasarkan tabel, terlihat bahwa meskipun beberapa indikator menunjukkan nilai korelasi kurang dari 0.7, namun semua indikator telah berkumpul atau berkorelasi tinggi dengan masing-masing variabelnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

Hasil Reliabilitas

Dalam mengukur reliabilitas suatu instrumen, terdapat dua metode yang umum digunakan, yaitu Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*. Di antara keduanya, penggunaan *Composite Reliability* lebih disarankan daripada Cronbach's Alpha, karena nilai *Composite Reliability* tidak lebih rendah dari Cronbach's Alpha. Meskipun keduanya dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas variabel, *Composite Reliability* dianggap sebagai metode yang lebih akurat dan dapat diandalkan Ghazali & Latan (2015). Menurut Ghazali & Latan (2015) untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen, kita dapat menggunakan metode Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6, maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Selain itu, kita juga dapat menggunakan metode

Composite Reliability, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0.7.

Tabel 8. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0.896	0.923	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.873	0.905	Reliabel
Kompensasi	0.905	0.922	Reliabel
Motivasi Kerja	0.871	0.901	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2023).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian Cronbach's Alpha dan reliabilitas telah melebihi nilai yang ditentukan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut dianggap reliabel.

Hasil Direct Effect (Path Coefficients)

Path coefficients adalah pengukuran yang digunakan untuk menentukan sejauh mana pengaruh signifikan antara variabel laten. Berdasarkan hasil analisis data, berikut adalah output *path coefficients* yang diperoleh.

Tabel 9. Direct Effect

Hipotesis	Sample Mean	t-stat.	p-values	Keterangan
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0.033	0.384	0.701	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	-0.102	1.237	0.216	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.968	18.893	0.000	Signifikan Positif

Sumber: data primer diolah (2023).

H1: Kompensasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect*, hubungan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *t-Statistics* sebesar 0.384 dan nilai *p-values* sebesar 0.701. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap kompensasi kerja. Artinya, semakin tinggi nilai kompensasi kerja maka tidak ada peningkatan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu oleh Butarbutar & Nawangsari (2022) dan Fauzi & Herminingsih (2021). Kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan karena faktor-faktor motivasi intrinsik, seperti pengakuan dan kepuasan pekerjaan, serta faktor non-materil seperti lingkungan kerja yang memengaruhi motivasi dan kinerja. Perbedaan preferensi individu dan faktor eksternal seperti kebijakan kompensasi juga memainkan peran dalam mengurangi pengaruh kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek lain yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan selain dari kompensasi semata.

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect*, hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *t-Statistics* sebesar 1.237 dan nilai *p-values* sebesar 0.216. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai disiplin kerja, maka tidak

ada peningkatan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Rahmi et al. (2020) dan Norawati et al. (2022). Disiplin kerja tidak secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan karena faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, persepsi individu, dan faktor eksternal juga memainkan peran penting dalam hubungan antara kedisiplinan dan kinerja. Meskipun kedisiplinan penting, hal tersebut tidak menjamin kinerja yang optimal jika faktor-faktor lain tidak terpenuhi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek lain yang memengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

H3: Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect*, hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *t-statistics* sebesar 18.893 dan nilai *p-values* sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0.968 terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja, maka hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun, maka akan menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu (Asfar & Anggraeni, 2020; Asralidin & Iba, 2022; Suhardi et al., 2022; Syaleh & Nasution, 2021). Motivasi kerja menjadi pendorong utama yang memengaruhi tingkat energi, fokus, dan komitmen yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai target. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat, proaktif, dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi yang kuat juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, keinginan untuk belajar dan berkembang, serta mempertahankan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil Indirect Effect

Hubungan yang signifikan dapat dilihat pada kolom *t-statistics* yang terdapat dalam tabel efek tidak langsung. Suatu korelasi dianggap signifikan jika memiliki tingkat signifikansi sebesar 5%, yang dapat dilihat dari nilai *t-statistics* yang melebihi 1.96 atau *p-values* yang kurang dari 0.05.

Tabel 10. Uji Indirect Effect

Hipotesis	Sample Mean	t-stat.	p-values	Keterangan
Kompensasi → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.696	7.735	0.000	Signifikan Positif
Disiplin Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.181	2.451	0.014	Signifikan Positif

Sumber: data primer diolah (2023).

H4: Kompensasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji *indirect effect*, hubungan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *t-statistics* sebesar 7.735 dan nilai *p-values* sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh

positif sebesar 0.696 terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu (Efendi et al., 2020; Wijaya & Laily, 2019). Karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Motivasi kerja menjadi faktor mediator karena dapat memperkuat hubungan antara kompensasi kerja dan kinerja karyawan, dengan memperkuat dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong karyawan untuk mencapai target dan mencapai hasil yang lebih baik. Dengan demikian, melalui pengaruh kompensasi kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja, karyawan cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi dan berkontribusi secara optimal pada keberhasilan perusahaan.

H5: Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji *indirect effect*, hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2.451 dan nilai *p-values* sebesar 0.014. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 0.181 terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu (Butarbutar & Nawangsari, 2022; Efendi et al., 2020; Wijaya & Laily, 2019). Disiplin kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan menjaga kualitas kerja yang konsisten. Motivasi kerja menjadi mediator penting karena dapat meningkatkan dorongan internal untuk mematuhi disiplin kerja, mengatasi hambatan, dan mempertahankan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, melalui pengaruh disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja, karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan tercapainya tujuan perusahaan.

R-squared (Uji Koefisien Determinasi)

Model penelitian dikategorikan sebagai kuat jika nilai *R-squared* (R^2) mencapai 0.67. Model tersebut dikategorikan sebagai moderat jika nilai *R-squared* (R^2) sebesar 0.33, dan dikategorikan sebagai lemah jika nilai *R-squared* (R^2) hanya mencapai 0.19. Data penelitian ini dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 11. Uji R^2		
Variabel	Adjusted <i>R-squared</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0.795	Kuat
Kinerja Karyawan	0.837	Kuat
Sumber: data primer diolah (2023).		

Hasil uji R^2 menunjukkan bahwa nilai *path coefficients* untuk variabel endogen motivasi kerja adalah 0.795. Artinya, variabel disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan mampu menjelaskan sebesar 79.5% variabilitas dalam motivasi kerja. Sisanya, sebesar 20.5%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk

dalam model penelitian ini. Selanjutnya, variabel endogen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja sebesar 83.7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 16.3%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Berdasarkan kriteria nilai R^2 , yaitu 0.79 dan 0.83, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut termasuk dalam kategori yang kuat. Artinya disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat daripada variabel lain dalam model penelitian ini.

Hasil uji R^2 menunjukkan bahwa nilai *path coefficients* untuk variabel endogen motivasi kerja adalah 0.795. Artinya, variabel disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan mampu menjelaskan sebesar 79.5% variabilitas dalam motivasi kerja. Sisanya, sebesar 20.5%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selanjutnya, variabel endogen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja sebesar 83.7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 16.3%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Berdasarkan kriteria nilai R^2 , yaitu 0.79 dan 0.83, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut termasuk dalam kategori yang kuat. Artinya disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat daripada variabel lain dalam model penelitian ini.

SIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk menyelidiki faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan yang menerapkan work from home (WFH) di Kota Batam, dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai faktor mediasi. Setelah melakukan analisis dan pengolahan data dari 270 responden yang terlibat dalam penelitian ini, beberapa kesimpulan dan temuan signifikan dapat diuraikan sebagai berikut:

Pertama, tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan WFH di Kota Batam. Artinya, tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak secara langsung memengaruhi tingkat kinerja mereka.

Kedua, tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan WFH di Kota Batam. Ini berarti bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan tidak secara langsung memengaruhi kinerja mereka.

Ketiga, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sebaliknya, temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi

tingkat motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerja mereka dalam situasi WFH di Kota Batam.

Keempat, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi antara kompensasi kerja serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, motivasi kerja berperan sebagai penghubung antara faktor kompensasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam konteks WFH.

Terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai setiap keterbatasan:

Pertama, penelitian ini menghadapi keterbatasan dalam hal sumber data yang tersedia mengenai pekerja perusahaan yang menerapkan *work from home* di Kota Batam. Keterbatasan ini dapat memengaruhi kedalaman analisis dan pemahaman terhadap fenomena yang sedang diteliti. Dalam beberapa kasus, data yang relevan mungkin tidak lengkap atau sulit ditemukan, yang dapat membatasi interpretasi hasil penelitian.

Kedua, data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan dalam bentuk Google Form melalui media sosial. Metode ini dapat menghasilkan data yang bersifat subyektif, karena tanggapan dari responden dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti persepsi pribadi dan pengalaman individu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu diperlakukan dengan hati-hati dan disertai dengan pemahaman bahwa data bersifat subjektif.

Ketiga, penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data memiliki keterbatasan tertentu. Salah satunya adalah ketidakpastian dalam kebenaran jawaban yang diberikan oleh sampel responden. Terkadang, jawaban yang diberikan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan keadaan sesungguhnya atau bisa dipengaruhi oleh bias responden. Hal ini dapat memengaruhi validitas dan reliabilitas data yang diperoleh melalui kuesioner.

Sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, dapat dipertimbangkan untuk memasukkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, perluasan cakupan penelitian ke wilayah lain di Indonesia dan di luar Indonesia dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks WFH. Dalam hal ini, penelitian selanjutnya juga dapat memperbaiki kuesioner untuk memastikan pemahaman yang lebih baik oleh responden, sehingga dapat menghasilkan data yang lebih akurat dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17-29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Asralidin, A., & Iba, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan, Pemuda Dan

- Olahraga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(4), 37–45.
<https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.221>
- Butarbutar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance Through Work Motivation (Case Study: Secretariat of Dprd Dki Jakarta Province). *Dinasti International Journal Of Digital Business Science (DIJMS)*, 3(4), 468–486.
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4.1175>
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msme employees in yogyakarta city, indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Fauzi, A., & Herminingsih, A. (2021). the Effect of Work Discipline, Motivation, and Compensation on Teacher Performance Smk Yuppentek 1 Tangerang. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 517–536.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.781>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kusasih, I., & Tridayanti, H. (2020). Influence of Employee Discipline, Compensation and Employee Load on Employee Performance in PT. Tozy Sentosa in Surabaya. *Journal of World Conference (JWC)*, 2(3), 152–168.
<https://doi.org/10.29138/prd.v2i3.236>
- Norawati, S., Afrizal, A., & Arman, A. (2022). Peranan Internal Locus of Control Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *ECo-Fin*, 4(3), 98–110.
<https://doi.org/10.32877/ef.v4i3.658>
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 9(March), 8–14.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>
- Suhardi, A. R., Sanjaya, D. A., Setiawan, A., Siddiq, M. I., Sitorus, R. R., & Trisanto, M. (2022). *the Effect of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance of Pt. Arthaprima Finance Subang Branch*. 23(1), 2022.
- Syaleh, H., & Nasution, R. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(4), 134–148.
<https://doi.org/10.47747/jbme.v2i4.469>
- Vera, R., Natalia, W., Kelvin, K., Valensia, L., & Siregar, I. N. P. (2020). The Effect of Work Discipline, Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Alfa Scorpii. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1361–1368.
<https://doi.org/10.35335/mantik.Vol4.2020.951.pp1361-1368>
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPENSASI Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

(Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(4), 1-18.