

ABSTRAK

Nadhiatun Nabella, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT KI Slamet Lamongan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Dibawah Bimbingan Bapak Dr. Raden Mas Mochammad Wispandono, S. E., Ms.

BMT KI Slamet Lamongan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah, persaingan perusahaan yang bergerak di bidang koperasi simpan pinjam semakin ketat dan perusahaan dituntut untuk berkompetisi dengan perusahaan yang bergerak dibidang yang sama. Dalam menghadapi persaingan tersebut BMT KI Slamet Lamongan berusaha untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan salah satunya dengan membenahi kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka secara otomatis kinerja perusahaan juga akan meningkat. Dalam penelitian ini ada empat variabel yaitu disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan, dan motivasi sebagai variabel intervening (perantara). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan jumlah responden sebanyak 46 karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis disiplin kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis Path diperoleh 1) Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $T_{hitung} 2,985 > T_{tabel} 2,017$ dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$. 2) Kompensasi Finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $T_{hitung} 2,249 > T_{tabel} 2,017$ dengan tingkat signifikan $0,030 < 0,05$. 3) Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja dengan nilai $T_{hitung} 3,217 > T_{tabel} 2,017$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. 4) Kompensasi Finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai $T_{hitung} 2,494 > T_{tabel} 2,017$ dengan tingkat signifikan $0,017 < 0,05$. 5) Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T_{hitung} sebesar $2,283 > T_{tabel} 2,017$ dengan tingkat signifikan $0,028 < 0,05$. 6) Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening dengan nilai sebesar 0,316. 7) Kompensasi Finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening dengan nilai sebesar 0,183.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Nadhiatun Nabella, The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance at BMT KI Slamet Lamongan with Motivation as an Intervening Variable. Under the guidance of Dr. Raden Mas Mochammad Wispandono, S. E., Ms.

BMT KI Slamet Lamongan is a company engaged in Savings and Loans Cooperatives and Sharia Financing. Competition for companies engaged in savings and loan cooperatives is getting tougher and companies are required to compete with other companies operating in the same field. In facing this competition, BMT KI Slamet Lamongan tries to maintain the sustainability of the company, one of which is by improving employee performance, because with the increase in employee performance, the company's performance will automatically increase. There are four variables in this study, namely work discipline, compensation, employee performance, and motivation as an intervening (intermediary) variable. This study uses quantitative method with the number of respondents is 46 employees. The objective of this study is to analyze work discipline and compensation in improving employee performance through motivation as an intervening variable. Based on the results of Path analysis, it is obtained: 1) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a value of T_{count} of 2,985 > T_{table} of 2,017 with a significant level of $0.005 < 0.05$. 2) Financial Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance with a value of T_{count} of 2,249 > T_{table} of 2,017 with a significant level of $0.030 < 0.05$. 3) Work Discipline has a positive and significant effect on work motivation with a value of T_{count} of 3.217 > T_{table} of 2.017 with a significant level of $0.002 < 0.05$. 4) Financial compensation has a positive and significant effect on work motivation with a value of T_{count} of 2.494 > T_{table} of 2.017 with a significant level of $0.017 < 0.05$. 5) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a value of T_{count} of 2.283 > T_{table} of 2.017 with a significant level of $0.028 < 0.05$. 6) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance through motivation as an intervening variable with a value of 0.316. 7) Financial compensation has a positive and significant effect on employee performance through motivation as an intervening variable with a value of 0.183.

Keywords: Work Discipline, Financial Compensation, Motivation, Performance

