

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. LUCKY DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Oleh:

Marchelino Tryas Saputra

Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Oktober, 2023

# PENDAHULUAN

01

Pada saat penulis mengamati dan mencari informasi di perusahaan, yang menjadi masalah adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan kurangnya motivasi terhadap karyawan.

02

Namun untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya penghargaan atau kompensasi saja yang diperlukan, dalam hal ini motivasi juga di perlukan untuk karyawan agar dapat memberikan semangat dalam berkerja dan memberikan dampak yang baik pada perusahaan.

03

Di CV Lucky sendiri sudah menerapkan bagaimana motivasi kerja diberikan oleh pegawai yang dilakukan setiap bulannya sebagai dalam bentuk wujud pengarahan dan semangat terhadap pegawai dalam berkerja, maka dari itu disini peneliti ingin mengetahui apakah motivasi kerja yang diberikan oleh CV Lucky tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

04

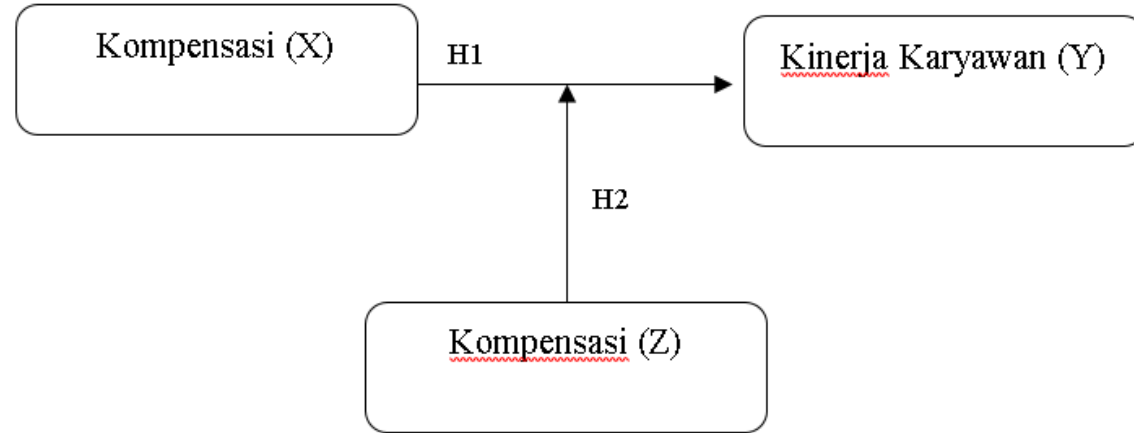
Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan kompensasi sebagai subjek permasalahan utama sedangkan motivasi sebagai variabel yang memperkuat variabel kompensasi, sehingga sangat menarik bagi peneliti untuk mengangkat permasalahan ini menjadi skripsi peneliti yang dilakukan di CV Lucky Sidoarjo.

# RUMUSAN MASALAH

- Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai?
- Apakah motivasi mempengaruhi hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai?



# KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS



H1

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2

Motivasi memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

# METODE PENELITIAN



## JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif



## VARIABEL PENELITIAN

- Variabel Dependen
- Variabel Independen
- Variabel Moderasi



## POPULASI DAN SAMPEL

- Populasi: seluruh karyawan yang ada di Cv Lucky yang berjumlah 85 orang.
- Sampel: penelitian total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 85 Pegawai



## TEKNIK PENGUMPULAN DATA

- Observasi
- Kuesioner ( Angket )
- Dokumentasi



## TEKNIK ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Moderasi (Moderating Regression Analysis)

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## • Hasil Uji Validitas

### Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Kompensasi (X)	X <sub>1.1</sub>	0,792	0,2120	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,622	0,2120	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,716	0,2120	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,594	0,2120	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,250	0,2120	Valid

Hasil uji validitas variabel kompensasi yang diketahui nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan semua instrumen kompensasi (X) adalah valid.

### Uji Validitas Motivasi Kerja (Z)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Motivasi Kerja (Z)	Z <sub>1.1</sub>	0,639	0,2120	Valid
	Z <sub>1.2</sub>	0,648	0,2120	Valid
	Z <sub>1.3</sub>	0,691	0,2120	Valid
	Z <sub>1.4</sub>	0,710	0,2120	Valid
	Z <sub>1.5</sub>	0,785	0,2120	Valid
	Z <sub>1.6</sub>	0,720	0,2120	Valid
	Z <sub>1.7</sub>	0,547	0,2120	Valid
	Z <sub>1.8</sub>	0,709	0,2120	Valid

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang diketahui nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan semua instrumen motivasi kerja adalah valid.

### Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,649	0,2120	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,759	0,2120	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,657	0,2120	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,691	0,2120	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,639	0,2120	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	0,618	0,2120	Valid
	Y <sub>1.7</sub>	0,763	0,2120	Valid

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang diketahui nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan semua instrumen kinerja karyawan adalah valid.



# HASIL DAN PEMBAHASAN

- Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kepuasan Kerja	0,611	Reliabel
Motivasi Kerja	0,833	Reliabel
Kinerja	0,806	Reliabel

semua instrumen dalam penelitian ini meskipun dilakukan pengujian secara berulang-ulang dapat menghasilkan hasil yang sama sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Lucky dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

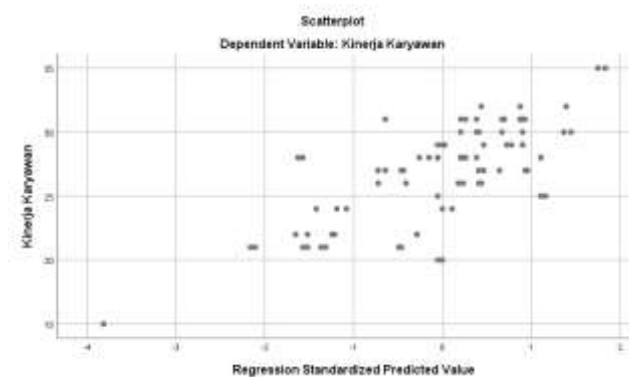
- Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	.968	1.048
Motivasi Kerja	.987	1.095

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

### Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

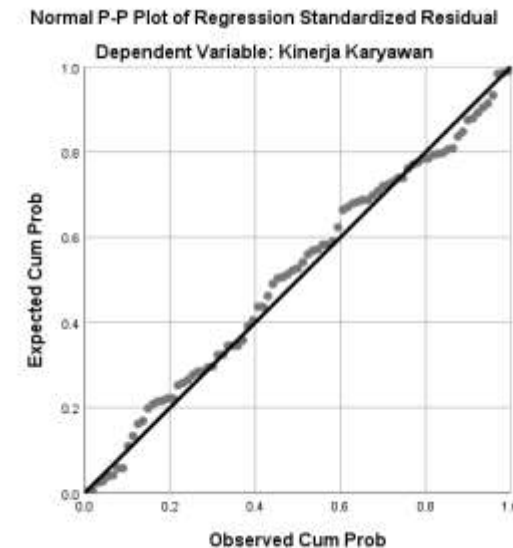
# HASIL DAN PEMBAHASAN

- Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Data

Keterangan	Unstandardized Residual
Kolmogorov –Smirnov Z	0,066
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diperoleh nilai sig. lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,200 berdasarkan hasil tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov asumsi normalitas dapat juga dilihat berdasarkan scatter plot berikut:





# HASIL DAN PEMBAHASAN

- Hasil Uji MRA (Moderated Regression Analysis)

Hasil Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.811	2.900		5.451	.000
	Kompensasi	.683	.177	.389	3.851	.000

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,389, thitung sebesar 3,851 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.148	3.031		4.008	.000
	Kompensasi	1.165	.185	.568	6.283	.000

Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,568, thitung sebesar 6,283 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.324	1.988		3.684	.000
	Motivasi	.630	.063	.737	9.937	.000

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,737, thitung sebesar 9,937 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## • Uji Moderasi

Hasil Analisis Moderated Regression Analysis (MRA)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.621	9.849		1.078	.284
	Kompensasi	1.124	.271	1.744	4.142	.000
	Motivasi	1.394	.293	2.547	4.765	.000
	Kompensasi*Motivasi	.031	.009	2.581	3.331	.001

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 1,394, artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,394 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

## • Pembahasan

01

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan harapannya maka pekerjaan karyawan akan menjadi lebih baik dan hasil kinerja bisa maksimal serta kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka motivasi dan kinerja karyawan akan meningkat.

02

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## • Pembahasan

03

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hal ini, motivasi kerja sangat penting bagi bagi karyawan karena adanya motivasi kerja, karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

04

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai moderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Artinya dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka dapat meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.



# KESIMPULAN



01

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, artinya jika kompensasi semakin baik maka motivasi kerja karyawan semakin tinggi.

02

Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin tinggi.

02

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai moderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka dapat meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH  
SIDOARJO



# TERIMA KASIH

