

Acopen Marchelino Tryas Saputra 182010200100

by TURNITIN -

Submission date: 06-Feb-2024 01:55PM (UTC+0000)

Submission ID: 223546010

File name: Done_Acopen_Marchelino_Tryas_Saputra_182010200100.docx (217.76K)

Word count: 7691

Character count: 60184

13

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Lucky Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi

14

The Influence of compensation on employee performance at CV. Lucky with work motivation as a moderating variable.

Marchelino Tryas Saputra ¹⁾, Dr. Kumara Adji Kusuma, S.F.II., CIFP ²⁾

¹⁾Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: marchelino.saputra@gmail.com.

Abstract

This research aims to provide empirical evidence regarding the influence of compensation on employee performance and provide empirical evidence regarding the influence of motivation on the relationship between compensation and employee performance. The type of research used in this research is quantitative research. The population in this study was all employees at CV Lucky, totaling 85 people. This research uses Moderated Regression Analysis, because there is only one independent variable and one dependent variable. Moderated Regression (Moderating Regression Analysis) is a mathematical relationship procedure. This analysis is used to see whether the moderating variable (XM) influences the influence between variable dependent/dependent variable). Based on the results of the analysis, it shows that there is a significant influence between compensation on employee performance. This means that if the compensation is better, the employee's performance will be higher. Compensation has a significant effect on employee work motivation, meaning that if the compensation is better, the employee's work motivation will be higher. The results of the analysis show that there is a significant influence between work motivation and employee performance. This means that if work motivation increases, employee performance will be higher. The results of the analysis show that work motivation is proven to be a moderating influence of compensation on employee performance. This means that increasing employee work motivation can increase the influence of compensation on employee performance.

Keywords: *Compensation, Employee Performance and Work Motivation*

Abstrak

penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi terhadap hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di CV Lucky yang berjumlah 85 orang. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Moderasi (Moderating Regression Analysis), dikarenakan hanya terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen. Regresi Moderasi (Moderating Regression Analysis) merupakan sebuah prosedur hubungan matematis Analisis tersebut digunakan untuk melihat apakah variabel pemoderasi (XM) mempengaruhi pengaruh antara variabel X yaitu suatu variabel yang menekan/menerangkan variabel lainnya dan disebut sebagai variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel Y (variabel dependen/terikat). 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. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin tinggi. 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.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya tujuan tersebut adalah penciptaan kemakmuran bagi anggotanya. Menurut Murni dan Gantjowati (2006) pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan suatu strategi untuk mencapainya. Berhasil atau tidaknya organisasi tersebut mencapai tujuan dapat dilihat dari kinerja organisasional secara keseluruhan. Kinerja organisasional sangatlah bergantung pada kinerja individu-individu di dalamnya. Seluruh pekerjaan dalam perusahaan itu, para karyawanlah yang menentukan keberhasilannya. Upaya untuk meningkatkan kinerja organisasional harus dimulai dari perbaikan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah dengan pemberian penghargaan atau dalam hal ini berupa kompensasi. Djarwanto dan Soemarjati (1997), dalam Murni dan Gantjowati (2006) menjelaskan bahwa terdapat kaitan yang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001). Karyawan memandang kompensasi sebagai ukuran nilai karya mereka. Bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis. Oleh karena itu, program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Kompensasi diberikan perusahaan dalam rangka untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Tercapainya keberhasilan strategi perusahaan biasanya diukur dengan kinerja perusahaan. Pengukuran kinerja perusahaan tidak terlepas dari pencapaian kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Menurut Maryoto (2000) dalam Narmodo dan Wadji (2008), kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalkan standard, target atau sasaran, serta kriteria yang telah disepakati bersama.

Pada suatu organisasi, kompensasi diberikan untuk meningkatkan kinerja organisasional berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Kinerja dikatakan baik apabila instansi tersebut dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Sebaliknya, kinerja dikatakan buruk apabila instansi tersebut tidak mampu memberikan pelayanan yang memadai bagi masyarakat. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti hubungan antara kompensasi dan kinerja. Yuniman et al (2002) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan bagian produksi PT. Pancamas Elite Malang. Dari penelitian ini diketahui bahwa baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Indikator yang digunakan dalam menggambarkan kompensasi finansial yang menjadi bahan penelitian ini adalah gaji, bonus dan tunjangan yang diterima karyawan. Sedangkan untuk menggambarkan kompensasi non finansial digunakan indikator promosi bagi karyawan, tugas yang menarik, tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab dan lingkungan kerja

Puspanegara (2009) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Utara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, sedangkan untuk variabel kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu variabel yang sering ditemukan berhubungan dengan kompensasi dan kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Buhler (2004) dalam Narmodo dan Wadji (2008) motivasi kerja diartikan sebagai proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa-biasa saja mempunyai kinerja yang menakjubkan (Buhler, 2004 dalam Narmodo dan Wadji, 2008). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bisa memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompensasi dan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderasi untuk mengetahui pengaruhnya apakah memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompensasi dan kinerja. Penelitian terkait motivasi kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja telah banyak dilakukan. Beberapa penelitian tersebut antara lain adalah Gardner et al (2004), Ipkoni (2006), dan Shieh (2008).

Ipkoni (2006) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja memperkuat pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Shieh (2008) dilakukan untuk menguji pengaruh desain kompensasi perusahaan (dibagi menjadi 4 dimensi yakni tingkat kompensasi pasar, laba perusahaan, nilai karyawan, biaya hidup) pada kinerja perusahaan yang bersangkutan (dibagi menjadi 4 dimensi yakni kepemimpinan, budaya dan lingkungan organisasi, desain kerja, dan kebijakan manajemen SDM) yang dimoderasi oleh motivasi mental. Sampel yang diteliti berjumlah 600 direktur, manajer, dan staf perusahaan Taiwan tahun 2008. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan desain kompensasi perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dimoderasi oleh motivasi mental. Secara parsial, motivasi mental hanya bisa memoderasi hubungan tingkat kompensasi pasar, dan biaya hidup terhadap keempat dimensi kinerja perusahaan. Penelitian ini merupakan pengembangan atas penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nirmala (2005) yang meneliti tentang pengaruh desain kompensasi-insentif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel motivasi sebagai variabel intervening. Perbedaan dengan penelitian terdahulu terdapat pada variabel motivasi kerja. Nirmala (2005) menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

Bagi suatu perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Akan tetapi, masih adanya karyawan yang menunjukkan sikap yang kurang baik dalam bekerja atau kinerja yang dilakukan kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan. Dengan masih kurangnya kualitas karyawan yang merupakan modal dasar yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam berkompetisi dengan kompetitor-kompetitor lainnya dalam memenuhi kepuasan pasar. Maka dengan itu pemberian kompensasi dapat menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil dan kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Tabel 1
Research GAP

No	Judul penelitian	Nama Peneliti	Perbedaan Hasil Penelitian
1	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Agung Surya Dwianto (2019) Pupung Purnamasari (2019), Kumara Adji Kusuma (2022), Dewi Andriani. (2022)	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
		Ruslinda Agustina, Soedjatmiko, Ety Restika (2019)	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan	Kumara Adji Kusuma (2023), Jayanti Ardhani, Sri Langgeng Ratnasari (2019), Kumara Adji Kusuma (2022), Dewi Andriani. (2022) dan Vera Firdaus (2023)	Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai
		Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020)	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

CV. Lucky merupakan perusahaan yang menjual aksesoris handphone dan perlengkapan komputer seperti casing dari berbagai tipe handphone, charger handphone, earphone, powerbank dan masih banyak lagi aksesoris handphone dan perlengkapan komputer dengan harga yang sangat terjangkau tetapi memiliki barang yang berkualitas. CV Lucky memiliki 4 cabang didaerah Sidoarjo, dan 3 cabang di daerah Surabaya. Setiap cabang CV. Lucky memiliki fasilitas toko yang ber AC, bangunan dan parkir luas yang bertujuan untuk membuat pelanggan nyaman dalam berbelanja dan memilih barang, karena membuat pelanggan nyaman dengan fasilitas yang ada dan pelayanan yang baik menjadikan tujuan utama dari CV Lucky. 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. Ada beberapa karyawan yang mengeluh karena upah yang mereka dapat tidak besar dan beban kerja yang tinggi sehingga mengakibatkan kinerja kerja menurun. Kinerja karyawan dan motivasi yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Dengan terbentuknya motivasi dan pemberian kompensasi yang baik, maka akan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas bagi perusahaan.

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. 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. 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. Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai? dan Apakah motivasi mempengaruhi hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai?

A. Literatur Review

Pengertian Kompensasi

Menurut T. Hani Handoko (2008) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting karena kompensasi yang cukup dapat menarik, memelihara dan menjaga karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko,2001). Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi. Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi bagi karyawannya maka akan semakin besar kemungkinan bagi perusahaan untuk kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan

Pengertian Kinerja

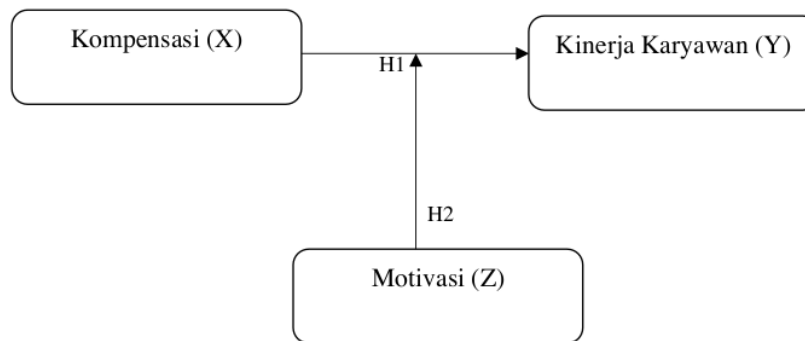
Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Torang (2014) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Wibowo (Amstrong dan Baron 1998) pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan pegawai dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja menurut Bernardine et al, di kutip dari Gomes (2000) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan tertentu akan kegiatan selama periode waktu tertentu. Siagian mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu cara atau metode kerja yang dilakukan oleh setiap pekerja, dengan menggunakan sumber daya yang terbatas untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan membandingkan sasaran yang ingin dicapai dengan hasil nyata yang dicapai setelah pekerjaan tersebut selesai dikerjakan. Kemudian pengertian menurut Manullang adalah: suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seseorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan job description nya masing-masing.

Menurut Kartono (1996) pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawainya. Dari konsepsi manajemen maupun kinerja di atas, maka manajemen kinerja

didefinisikan sebagai suatu metode untuk mengukur kemajuan program atau kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dalam mencapai hasil atau outcome (Mahmudi:2010) Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu: - Pertama, sebagai keluaran (output) yaitu melihat apa yang dihasilkan. - Kedua, adalah prosesnya yaitu dari prosedur-prosedur yang telah ditempuh dinilai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya. - Ketiga, adalah dari aspek kontekstual yaitu penilaian kinerja dilihat dari kemampuan. Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami pengelolaan kinerja sesuai target yang telah direncanakan, standard dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan, sedangkan manajemen kinerja yang didefinisikan oleh Bacal sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam proses kemitraan antara karyawan dan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan memperkerjakan kegiatan yang dilakukan. Ini merupakan sebuah system yang artinya memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, dimana system manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, pimpinan dan pegawai. Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan saat dikaitkan dengan aktivitas maupun kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Sriningsih (2005) mendefinisikan kinerja sebagai suatu tindakan seseorang untuk memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya atau gambaran reaksi dari pekerjaannya.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020, hlm.58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Buhler (2004) dalam Narwodo dan Wajdi (2008) berpendapat bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, et all (2013) sebagai berikut : 1) Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, 2) Prestasi Kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya 3) Peluang Untuk Maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, 4) Pengakuan Atas Kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya 5) Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya. Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian. Berikut gambar kerangka konseptual yang diajukan oleh peneliti :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian, walaupun sebagai jawaban sementara, hipotesis penting artinya untuk memberikan batasan pada penelitian sehingga pengumpulan data yang akan dilaksanakan terfokus pada hipotesis tersebut. Di samping itu, dengan hipotesis dapat disusun desain penelitian dan analisis data yang sesuai dengan yang tersurat dalam hipotesis tersebut, karena hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, maka kebenaran jawaban tersebut perlu diuji. Uji statistik sering digunakan untuk menguji hipotesis benar atau salah. Disamping adanya sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, diduga masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah faktor motivasi yang

diberikan kepada karyawan. Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H2 : Motivasi memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Suatu penelitian pada dasarnya merupakan kegiatan untuk memperoleh data atau informasi yang berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan masalah dan untuk mengembangkan suatu ilmu pengetahuan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dan akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data dengan menggunakan analisis statistic dengan program SPSS. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.

Definisi Opreasional Variabel Dan Variabel Penelitian

Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi

Menurut T. Hani Handoko (2008) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Adapun Indikator yang dapat mengukur adanya kompensasi yaitu:

- a. Upah dan Gaji
- b. Insentif
- c. Fasilitas kerja

2. Kinerja

Menurut Torang (2014) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Adapun indikator yang dapat mengukur adanya kinerja yaitu :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

3. Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Adapun indikator yang dapat mengukur adanya motivasi kerja yaitu :

- a. Prestasi Kerja
- b. Tanggung Jawab
- c. Peluang Untuk Maju
- d. Pengakuan Atas Kinerja

Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2013) identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel- variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing. Dapat disimpulkan bahwa :

a. Variabel Dependen

Kinerja (Y) Merupakan gambaran mengenai kuantitas dan kualitas pekerjaan oleh karyawan CV Lucky seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Kinerja pada penelitian ini berlaku sebagai variabel dependen.

b. Variabel Independen

Kompensasi (X) Merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang dikeluarkan CV Lucky sebagai balas jasa atas prestasi kerja mereka.

c. Variabel Moderasi

Motivasi (Z) Merupakan untuk mengukur dorongan dan keinginan dari dalam diri atau oleh orang lain untuk melakukan suatu kegiatan baik usaha yang keras atau biasa saja oleh karyawan CV Lucky.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Cv Lucky yang berjumlah 85 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Arikunto mengatakan bahwa : "Sampel adalah mewakili dari keseluruhan populasi yang dijadikan objek dalam penelitian." Untuk menentukan jenis sampel dalam penelitian, peneliti berpedoman kepada ketentuan sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto : Apabila kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka sampel penelitian ini adalah sampel total keseluruhan populasi disebabkan karena jumlahnya kurang dari 100. Maka penelitian ini disebut sebagai penelitian total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 85 Pegawai yang ada di Cv Lucky.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006) teknik pengumpulan data merupakan cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penggunaan suatu teknik pengumpulan data, peneliti membutuhkan instrumen yaitu alat bantu dalam penelitian agar pengerjaan pengumpulan data akan menjadi lebih mudah. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Teknik observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan langsung dilapangan yang merupakan lokasi tempat dimana objek penelitian berada pada Karyawan CV Lucky. Dalam kegiatan observasi peneliti terlibat langsung dengan kegiatankegiatan sehari-hari yang menjadi pemberi informasi yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian langsung melihat segala aktifitas yang terjadi pada Karyawan CV Lucky.

b. Kuesioner (Angket)

Dalam memperoleh data peneliti membuat kuesioner untuk mendapatkan data terkait kompensasi (variabel X) dan motivasi kerja karyawan (variableY). Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Nilai variabel yang diukur menggunakan instrumen tertentu bisa dinyatakan dalam berbentuk angka, sehingga nantinya akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif. Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi hal ini dijelaskan dalam Sugiyono (2017). Yang dilaksanakan pada Karyawan CV Lucky tentang masalah yang menjadi variabel penelitian, yang terdiri atas variabel Kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap pertanyaan, yaitu:

5 **Tabel 2**
Pengukuran Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan informasi atau data dari apa yang diteliti oleh peneliti yang dimana didapat berupa foto dari lokasi penelitian dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk mengetahui kondisi dan jumlah karyawan pada Karyawan CV Lucky.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Moderasi (*Moderating Regresion Analysis*), dikarenakan hanya terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen. Regresi Moderasi (*Moderating Regresion Analysis*) merupakan sebuah prosedur hubungan matematis tersebut digunakan untuk melihat apakah variabel pemoderasi (XM) mempengaruhi pengaruh antara variabel X yaitu suatu variabel yang menekan/menerangkan

variabel lainnya dan disebut sebagai variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel Y (variabel dependen/terikat). Perhitungannya dapat dilakukan dengan alat bantu *software* SPSS.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 0,05.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat diketahui berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan. Hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 85 responden yaitu karyawan CV Lucky Sidoarjo dan dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, penghasilan per bulan dan pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil tersebut maka karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden responden yang secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase
Laki-laki	50	58,82%
Perempuan	35	41,18%
Jumlah	85	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Dari tabel 4.1, dapat diketahui bahwa dari 85 responden menunjukkan bahwa sebanyak 50 responden atau sebesar 58,82% adalah laki-laki dan 35 responden atau 41,18% adalah perempuan. Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa sebagian besar karyawan adalah laki-laki, banyaknya karyawan laki-laki dikarenakan sebagian besar karyawan bekerja di bagian operasional yang memberikan pelayanan secara langsung kepada konsumen atau pelanggan.

Karakteristik Usia Responden

Karakteristik usia responden terdiri dari empat kelompok usia secara terperinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Prosentase
< 20 tahun	18	21,17%
21-29 tahun	50	58,82%
30-39 tahun	13	15,29%
40-49 tahun	3	3,53%
50-59 tahun	1	1,17%
Jumlah	85	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 maka dapat diketahui bahwa dari 85 responden sebagian besar karyawan adalah berusia 21-29 tahun yaitu sebanyak 50 responden atau 58,82% Banyaknya usia tersebut menunjukkan sebagian karyawan memiliki usia yang produktif sehingga mendukung aktivitas operasional di perusahaan

Karakteristik Berdasarkan Penghasilan/ Bulan

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan/ bulan dapat diketahui pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Karakteristik Berdasarkan Penghasilan/ Bulan

Jumlah Penghasilan	Jumlah	Prosentase
Rp.2.000.000,-	25	29,41%
Rp.3.000.000,-	46	54,11%
Rp.4.000.000,-	11	12,94%
Rp.5.000.000,-	2	2,35%
Rp.6.000.000,-	1	1,17%
Total	85	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jumlah penghasilan/ bulan yaitu sebesar Rp.3.000.000,- yaitu sebanyak 46 karyawan atau 54,11%. Jumlah pendapatan yang diterima responden tersebut dipengaruhi oleh posisi atau kedudukan karyawan di perusahaan.

Karakteristik Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu SMA/SMK sampai pendidikan S1 secara lengkap dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase
SMA/SMK	55	64,71%
Diploma	9	10,59%
Sarjana	21	24,71%
Lainnya	0	0
Jumlah	85	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 6, dari 85 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 55 responden atau 64,71% serta paling sedikit yaitu Diploma dengan jumlah responden sebanyak 9 responden atau 10,59%. Berdasarkan hasil tersebut maka perusahaan selama ini memperkerjakan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dengan dukungan atas kemampuan atau pengalaman kerja yang dimiliki.

Distribusi Jawaban Responden

Penjabaran mengenai penggambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat dari distribusi jawaban yang telah diberikan oleh responden pada kuesioner dari setiap item pernyataan yang ada. Tabulasi penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi, yaitu pengelompokan data dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya data pada setiap kategori. Pada bagian ini akan diketahui distribusi item - item dari variabel kompensasi (X), motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka deskriptif variabel kompensasi dapat disajikan pada Tabel berikut:

Tanggapan responden atas pernyataan gaji yang diterima sesuai harapan memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 4,07 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa gaji yang diterima sesuai harapan. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang di berikan memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 4,14 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang di berikan. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,92 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 4,07 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai perusahaan memperhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawan memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,72 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa perusahaan memperhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tanggapan responden atas pernyataan mengenai masalah yang terjadi di perusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,92 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa masalah yang terjadi di perusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai merasa tidak terancam terkena PHK memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,93 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden merasakan bahwa merasa tidak terancam terkena PHK. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai hubungan antar karyawan terjalin dengan baik memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,82 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan hubungan antar karyawan terjalin dengan baik. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai hubungan karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,88 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden merasakan bahwa hubungan karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai pimpinan selalu memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,66 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik memiliki nilai

rata-rata yaitu sebesar 3,89 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden merasakan bahwa pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,99 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,93 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden merasakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden atas pernyataan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,86 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai selalu menyelesaikan tugas tepat waktu memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,76 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,91 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan pernyataan bahwa menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,94 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,98 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,78 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan pernyataan bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai selalu mengikuti prosedur perusahaan memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,66 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan pernyataan bahwa selalu mengikuti prosedur perusahaan.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan normalitas data. Namun dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena data yang digunakan bukan merupakan data *time series* atau waktu berkala.

1. Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10. Berikut ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows*, secara lengkap hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Pengujian Multikolinearitas

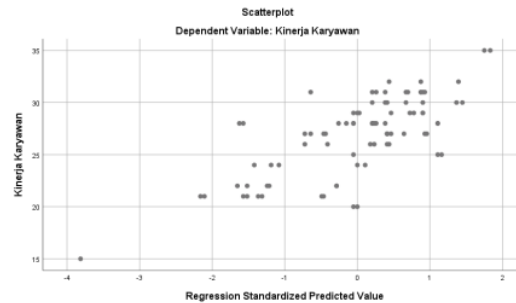
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	.968	1.048
Motivasi Kerja	.987	1.095

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023

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. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat disajikan Gambar pada grafik berikut :



Gambar 2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik yang pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas

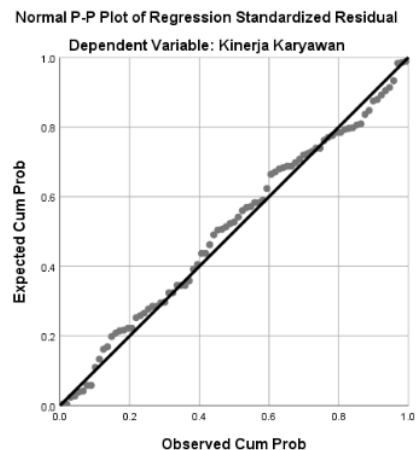
Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode uji sampel *Kolmogorov-Smirnov* dengan *test distribution normal* dimana kriteria yang digunakan yaitu: jika Sig > taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data dapat disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas Data

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

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023

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:



Gambar 3
Scatter Plot

Berdasarkan gambar *scatter plot* tersebut maka dapat diketahui bahwa titik-titik mendekati atau mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9
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

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Hasil persamaan:

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + e_1$$

$$Y_1 = 15,811 + 0,389X + e_1$$

Berdasarkan hasil persamaan maka dapat diuraikan bahwa $a = 15,811$ merupakan nilai konstanta, menunjukkan nilai tetap dari kinerja karyawan apabila tidak dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,389, t_{hitung} sebesar 3,851 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10
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

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Hasil persamaan:

$$Y_2 = a + \beta_1 Z + e_1$$

$$Y_2 = 12,148 + 0,568Z + e_1$$

Berdasarkan hasil persamaan maka dapat diuraikan bahwa $a = 12,148$ merupakan nilai konstanta, menunjukkan nilai tetap dari motivasi kerja karyawan apabila tidak dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,568, t_{hitung} sebesar 6,283 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya jika kompensasi semakin baik maka motivasi kerja karyawan semakin tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11
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

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Hasil persamaan:

$$Z_1 = a + \beta_1 X_1 + e_1$$

$$Z_1 = 7,324 + 0,737X + e_1$$

Berdasarkan hasil persamaan maka dapat diuraikan bahwa $a = 7,324$ merupakan nilai konstanta, menunjukkan nilai tetap dari kinerja karyawan apabila tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,737, t_{hitung} sebesar 9,937 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Uji Moderasi

Analisis regresi moderasi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan kemampuan variabel pemoderasi dalam memoderasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut persamaan regresi moderasi sebagai berikut:

Tabel 12
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* ^a Motivasi	.031	.009	2.581	3.331	.001

Dari Tabel 12 hasil *Moderated Regression Analysis (MRA)* didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,621 + 1,124X_1 + 1,394X_2 + 0,031X_1 \cdot X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 10,621 memiliki arti apabila semua variabel independen konstan, maka kinerja karyawan sebesar 10,621. Nilai koefisien variabel kompensasi (X_1) sebesar 1,124, artinya jika kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,124 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. 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. Nilai koefisien regresi interaksi kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja sebesar 0,031, artinya jika interaksi kompensasi dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang didasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama. Kinerja karyawan dapat meningkat disebabkan adanya beberapa faktor yaitu faktor kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, dengan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan akan berdampak positif pada kinerja perusahaan. Jika kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan maka akan menyebabkan berbagai masalah diri karyawan dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan. 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.

Menurut Rivai (2004) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting karena kompensasi yang cukup dapat menarik, memelihara dan menjaga karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan. Dessler (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau reward kepada karyawan yang berasal dari hasil pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Rini, Dibyantor, M. Ihsan Ardianto (2014) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya jika kompensasi semakin baik maka motivasi kerja karyawan semakin tinggi. Kompensasi mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Dalam konteks pekerjaan, seseorang akan mendapatkan kompensasi jika sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi yang diterima dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan kompensasi yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan yang mereka harapkan, maka kompensasi membangkitkan motivasi karyawan menjadi lebih baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Anoki Herdian Dito (2010) yang membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin tinggi. Karyawan merupakan kunci utama dalam menjalankan suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan yang baik akan dapat membantu mencapai suatu tujuan perusahaan. Dalam hal ini, motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena adanya motivasi kerja, karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi yang baik diharapkan dari perilaku sumber daya manusia yang mengacu pada peningkatan kinerja karyawan sehingga memotivasi kerja menjadi sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Buhler (2004) dalam Narwodo dan Wajdi (2008) berpendapat bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh Mahar Nur Sasongko (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi akan didapat jika karyawan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sehingga karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin tinggi kompensasi yang didapat, maka karyawan semakin terdorong untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang didasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Mahar Nur Sasongko (2016) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Sedangkan kompensasi memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang tinggi. Apabila kompensasi diatur dan diberikan dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja pada akhirnya kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Anoki Herdian Dito (2010) yang hasilnya membuktikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompensasi yaitu dengan memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan usaha yang di berikan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Perusahaan juga meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja diperusahaan yaitu dengan memiliki kepedulian atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut: Diharapkan, pimpinan melakukan memberikan dukungan atau motivasi kepada karyawan sehingga upaya untuk memaksimalkan kinerja dapat terwujud. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan pemenuhan kebutuhan karyawan dan memberikan kelengkapan fasilitas karyawan dalam bekerja. Perusahaan diharapkan pimpinan selalu memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik yaitu dengan berupaya untuk menjaga hubungan kerja yang baik antar karyawan sehingga memberikan dorongan karyawan untuk bekerja diperusahaan. Hubungan yang baik dengan karyawan tersebut dapat tercipta dengan selalu memperhatikan keberadaan karyawan diperusahaan dan melibatkan karyawan atas upaya peningkatan kinerja. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meliputi: iklim organisasi, stres kerja dan variabel lain sehingga penelitian ini dapat lebih berkembang.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Karya tulis ilmiah ini disusun sebagai tugas akhir skripsi sarjana S1 Manajemen. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada: Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang memberikan dukungan dalam proses penyelesaian artikel.

REFERENSI

- [1] Ana Mariyatul Habibah, & Dewi Andriani. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan . ULIL ALBAB : Jumal Ilmiah Multidisiplin, 1(9), 3100–3111.
- [2] Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020:273-282). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- [3] Bidin, J., & Suryani, Y. (2020:97-110). Kajian Perilaku Kelompok Dalam Organisasi. Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara.
- [4] Bramanto, B., & Saputra, A. R. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Gojek Indonesia Di Yogyakarta. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi.
- [5] Candra, A., Wekadigunawan, C. S. P., & Hilmy, R. (2022:18-25). Motivasi Dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Di Rsia Selaras Cikupa. Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia.
- [6] H. S., & Nababan, S. A. (2022). Pengembangan Perangkat Pembelajaran berbasis Masalah untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah dan Komunikasi Matematis Siswa SMA Negeri 3 Kuala Kabupaten Nagan Raya. Genta Mulia: Jurnal Ilmiah Pendidikan.
- [7] Inzaghi Syazwan Arzuni, & Dewi Andriani. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo . ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(9), 3151–3165.
- [8] Karo-Karo, A. A. P., Usman, K., Sari, L. P., Dewi, R., & Simangunsong, B. A. (2020:43-50). Result Of The Formation Of Student Characters In Full Day School. Jurnal Ilmiah STOK Bina Guna Medan.
- [9] Khair, H. (2019:69-88). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- [10] Kumara Adji Kusuma (2022) Mengungkap Pendorong Kinerja Karyawan: Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi. Business and Economics, [Vol 7 \(2022\)](#)
- [11] Kumara Adji Kusuma (2022) Pengaruh Kompensasi, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,
- [12] Kumara Adji Kusuma (2023) Penerapan Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas MuhammadiyahSidoarjo, Indonesia
- [13] Maulyan, F. F. (2019:40-50). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. Jurnal Sain Manajemen.
- [14] Oktavia, R. (2022). Evaluasi Pelayanan E-KTP Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- [15] Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020:20-28). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Ensiklopedia Social Review.
- [16] Setyorini, W., Hudiyani, A., & Jannah, R. T. (2019:7-14). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Pangkalan Bun. Magenta.
- [17] Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyoadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., ... & Muliana, M. (2020). Manajemen kinerja dalam organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- [18] Susanto, H., Susena, K. C., & Rahman, A. (2020:72-82). The Relationship Of Leadership Style, Competence And Compensation To Employee Performance In Seluma Regional Secretariat. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan.
- [19] Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. Pengantar Statistika
- [20] Ulya, H. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.
- [21] UTAMA, T., WIDIANI, R., NUGROHO, N., & ANGGRAINI, D. (2019). Kompensasi Kerja Pada Karyawan Cv. Jasa Sumber Asahan Medan. Jurnal Ilmiah Simantek.
- [22] Vera Firdaus (2023), Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Karyawan PT. Prima Karya Cemerlang, umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/2180
- [23] Vera Firdaus (2023), Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo, archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/1215
- [24] Yadi, N. (2022:2012-2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM.

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	10%
2	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	1%
3	archive.umsida.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1%
5	Rifki Rizki Putra, Resista Vikaliana. "Pengaruh Defect dan Lead Time Pada Lini Distribusi di PT Lasindo Jaya Bersama", Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis, 2022 Publication	<1%
6	Submitted to Universitas Singaperbangsa Karawang Student Paper	<1%
7	media.neliti.com Internet Source	<1%

8

Cintia Lombogia, Irvan Trang, Merinda C.H Pandowo. "Pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

<1 %

9

masfathin.multiply.com

Internet Source

<1 %

10

Submitted to St. Ursula Academy High School

Student Paper

<1 %

11

Submitted to Sultan Agung Islamic University

Student Paper

<1 %

12

garuda.kemdikbud.go.id

Internet Source

<1 %

13

www.coursehero.com

Internet Source

<1 %

14

Suparman Suparman, Rahmat Agus Santoso, Eva Desembrianita. "Dynamics of Employee Performance: The Influence of Compensation and Organizational Culture Through Motivation as a Mediator at PT Mana Jaya Makmur Mojokerto", MANAZHIM, 2024

Publication

<1 %

15

eprints.umm.ac.id

Internet Source

<1 %

16

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

17

Aubrey Golightly. "The influence of an integrated PBL format on geography students' perceptions of their self-directedness in learning", *Journal of Geography in Higher Education*, 2018

Publication

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On