

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 19 No 4 (2024): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i4.1262>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

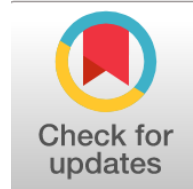
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Compensation and Work Motivation in Employee Performance at CV. Lucky

Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Lucky

Marchelino Tryas Saputra , adji@umsida.ac.id, (0)
, Indonesia

Kumara Adji Kusuma, adji@umsida.ac.id, (1)
, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

Background: Employee performance is essential for organizational success, with compensation recognized as a significant influencing factor. **Specific Background:** While compensation's role is well-documented, the moderating effect of motivation in this context remains insufficiently explored. **Knowledge Gap:** This study seeks to fill this gap by investigating how motivation influences the relationship between compensation and employee performance. **Aims:** The research examines the impact of compensation on performance and how motivation moderates this relationship among 85 employees at CV Lucky. **Results:** Using Moderated Regression Analysis, the findings indicate a significant positive relationship between compensation and employee performance, suggesting that improved compensation enhances performance. Furthermore, better compensation correlates with increased motivation, which in turn positively affects performance. **Novelty:** This study highlights the moderating role of work motivation, suggesting that enhancing motivation can strengthen the impact of compensation on performance. **Implications:** The results emphasize the importance of effective compensation strategies that boost both performance and employee motivation, ultimately fostering organizational success.

Highlights :

- Significant positive relationship between compensation and employee performance.
- Work motivation amplifies the impact of compensation on performance.
- Effective compensation strategies enhance both employee motivation and organizational success.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Work Motivation, Moderation, Organizational Success

Published date: 2024-10-25 00:00:00

Pendahuluan

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya tujuan tersebut adalah penciptaan kemakmuran bagi anggotanya. [1] 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. [2] 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 [3]. Karyawan memandang kompensasi sebagai ukuran nilai kerja 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. [4] Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalkan standar, 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 dikategorikan baik apabila instansi tersebut dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Sebaliknya, kinerja dikategorikan buruk apabila instansi tersebut tidak mampu memberikan pelayanan yang memadai bagi masyarakat. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti hubungan antara kompensasi dan kinerja. [6] melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan bagian produksi PT. Pancaemas Elite Milling. 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.

[7] 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. Selain itu, variabel yang sering ditemukan berhubungan dengan kompensasi dan kinerja adalah motivasi kerja. [8] 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 memiliki kinerja yang buruk, dan sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa-biasa saja memiliki kinerja yang menakjubkan [9]. 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 [2].

[10] 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 [11] 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 yang 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 [10] 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. [9] 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.

Pada penelitian [11], [5], [12], [9], dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini bertolak belakang dengan penelitian [13] yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian [4], [14], [15], dan [16], dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini bertolak belakang dengan penelitian [17] yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan 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 di daerah 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 menjadi tujuan utama dari CV. Lucky. Pada saat penulis mengamati dan mencari informasi di perusahaan, ditemukan permasalahan terkait pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan serta kurangnya motivasi terhadap karyawan. Ada beberapa karyawan yang mengeluh karena upah yang mereka dapatkan tidak besar, sementara beban kerja 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 diperlukan 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 bentuk wujud pengarahannya 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 [7], kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka di antara 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 melaksanakan 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 [7]. 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. Jika 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 [8], "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu 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 di dalam organisasi." Menurut [1], pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan pegawai, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja, menurut Bernardin et al., yang dikutip dalam [14], adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Sisi lain mengaitkan 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 dilakukan. Selanjutnya, pengertian menurut Mangkunegara adalah: suatu keadaan yang menunjukkan baiknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan oleh seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan job description masing-masing.

Menurut [8] 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 [17]. 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, standar, 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 sistem yang artinya memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan. Dimana sistem 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. [15] mendefinisikan kinerja sebagai suatu tindakan seseorang untuk memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya atau gambaran reaksi dari pekerjaannya.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut [6], motivasi kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari dalam diri 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 [2] berpendapat bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dikerahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manajer harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Indikator motivasi kerja menurut Baiyu Faidillah, et al. (2013) sebagai berikut: 1) Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, 2) Prestasi kerja, melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, 3) Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang lebih sesuai dengan pekerjaan, 4) Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, 5) Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan 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 gambaran kerangka konseptual yang diajukan oleh peneliti:

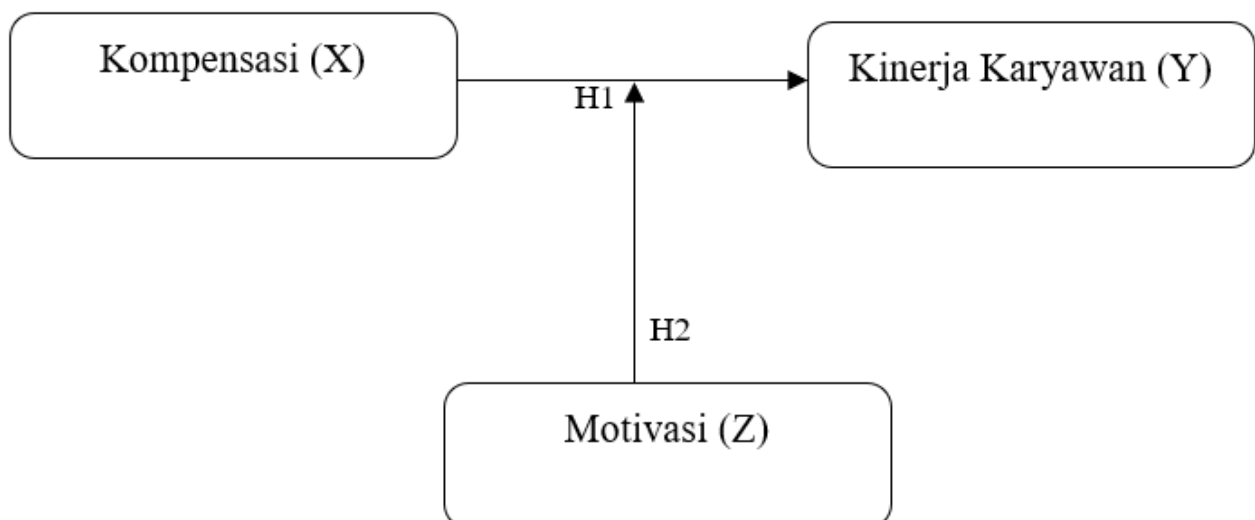


Figure 1. Kerangka Konseptual

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 dilakukan 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. Di samping 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

Metode

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 rangkaian data-data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dan akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data dengan menggunakan analisis statistik dengan program SPSS. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang dianalisis.

Definisi Operasional Variabel Dan Variabel Penelitian

Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi

Menurut [18], kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka di antara para karyawan itu sendiri. Adapun indikator yang dapat mengukur adanya kompensasi yaitu:

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

2. Kinerja

Menurut [15], "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok 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 [12], motivasi kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari dalam diri 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. Peningkatan Atas Kinerja

Variabel Penelitian

Menurut Aizwair (2013), identifikasi variabel merupakan rangkaian 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 berfungsi 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 ataupun biasa saja oleh karyawan CV Lucky.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generallisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas 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. Airikunto mengaitkan 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 Airikunto: 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

[19] 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 di lapangan yang merupakan lokasi tempat dimana objek penelitian berada pada karyawan CV Lucky. Dalam kegiatan observasi peneliti terlibat langsung dengan kegiatan-kegiatan sehari-hari yang menjadi pemberi informasi yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian langsung melihat segala aktivitas 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 (variabel Y). Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Nilai variabel yang diukur menggunakan instrumen tertentu bisa dinyatakan dalam bentuk 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 dilakukan 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:

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

Table 1. Pengukuran Skala Likert

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan informasi atau data dari apa yang diteliti oleh peneliti yang dimainkan 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 Regression Analysis), dikarenakan terdapat suatu variabel independen dan suatu variabel dependen. Regresi Moderasi (Moderating Regression Analysis) merupakan sebuah prosedur untuk menghubungkan variabel-variabel tersebut, yang digunakan untuk melihat apakah variabel pemoderasi (XM) mempengaruhi pengaruh antara variabel X yaitu suatu variabel yang memengaruhi variabel lainnya dan disebut sebagai variabel bebas (independent variable) terhadap variabel Y (variabel dependen/terkait). Perhitungannya dapat dilakukan dengan alat bantu perangkat lunak SPSS.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

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

Hasil 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

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

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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 sebesar 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:

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

Table 3. *Karakteristik Responden Berdasarkan Usia*

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

Karakteristik Berdasarkan Penghasilan/ Bulan

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

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

Table 4. *Karakteristik Berdasarkan Penghasilan/ Bulan*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jumlah penghasilan per 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.

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

Table 5. *Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir*

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

Distribusi Jawaban Responden

Penjabaran mengenai pengumpulan data responden pada penelitian ini dapat dilihat dari distribusi jawaban yang telah diberikan oleh responden pada setiap item pernyataan yang ada. Tabel ini menggunakan distribusi frekuensi, yaitu pengelompokan data dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya data pada setiap kategori. Pada bagian ini akan dijelaskan 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, berikut adalah deskriptif variabel kompensasi yang disajikan pada tabel berikut:

Tingkat penghasilan yang diterima sesuai harapan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,07 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan penghasilan yang diterima sesuai dengan harapan. Tingkat penghasilan yang diterima secara keseluruhan sesuai dengan usahanya memiliki nilai rata-rata sebesar 4,14 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan penghasilan yang diterima sesuai dengan usaha yang diberikan. Tingkat penghasilan yang diterima antara bagian di perusahaan sudah sesuai dengan harapan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,92 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa perbedaan penghasilan antara bagian di perusahaan sudah sesuai dengan harapan. Tingkat bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur memiliki nilai rata-rata sebesar 4,07 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa bonus yang diberikan perusahaan

sebanding dengan waktu kerja lembur. Tingkat perusahaan memperhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,72 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa perusahaan memperhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tingkat penghasilan yang diterima sesuai harapan di perusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,92 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa penghasilan yang diterima di perusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi. Tingkat penghasilan yang diterima terkait dengan PHK memiliki nilai rata-rata sebesar 3,93 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan bahwa mereka tidak terancam terkena PHK. Tingkat hubungan antara karyawan terjalin dengan baik memiliki nilai rata-rata sebesar 3,82 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan hubungan antar karyawan terjalin dengan baik. Tingkat hubungan karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik memiliki nilai rata-rata sebesar 3,88 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan. Tingkat pimpinan selalu memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik memiliki nilai rata-rata sebesar 3,66 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan pimpinan selalu memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik. Tingkat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja atas hasil pekerjaan dengan baik memiliki nilai rata-rata sebesar 3,89 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya pengakuan dan penghargaan dari teman kerja atas hasil pekerjaan yang baik. Tingkat perhatian perusahaan terhadap prestasi kerja yang dicapai memiliki nilai rata-rata sebesar 3,99 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa perusahaan peduli terhadap prestasi kerja yang dicapai. Tingkat perusahaan memberikan kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,93 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden atas pernyataan memiliki antusiasme tinggi dalam melaksanakan pekerjaan memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,86 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa mereka memiliki antusiasme 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 mereka 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 mereka 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 mereka terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi. Tanggapan responden atas pernyataan mengenai selalu 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 mereka 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 mereka 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 mereka 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 $VIF = 1/\text{tolerance}$, 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.

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

Table 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VIF diatas 10. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat disajikan Gambar pada grafik berikut :

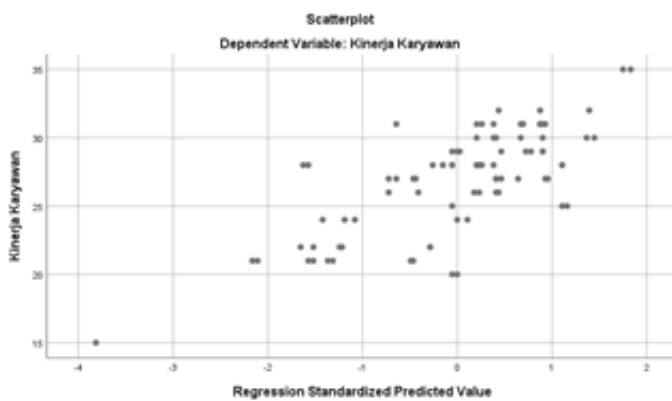


Figure 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

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 garis 0 pada sumbu Y, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode uji sampel Kolmogorov-Smirnov dengan uji distribusi normal, dinaiki 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.

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

Table 7. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas data, 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:

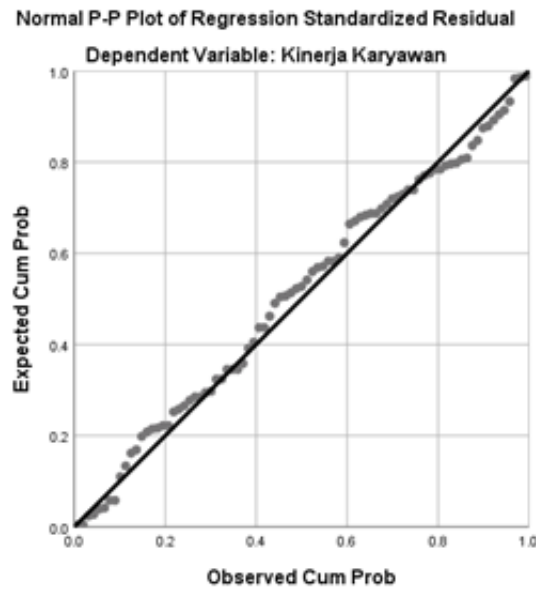


Figure 3. Scatter Plot

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.

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

Table 8. Hasil Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

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 $\alpha = 15,811$ merupakan nilai konstanta, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan 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.

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

Table 9. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

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 $\alpha = 12,148$ merupakan nilai konstanta, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan 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.

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

Table 10. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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 $\alpha = 7,324$ merupakan nilai konstanta, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan 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:

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

Table 11. Hasil Analisis Moderated Regression Analysis (MRA)

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

$$Y = 10,621 + 1,124X + 1,394X^2 + 0,031X_1.Z + e$$

Nilai konstanta sebesar 10,621 memiliki arti apabila semua variabel independen konstanta, maka kinerja karyawan sebesar 10,621. Nilai koefisien variabel kompensasi (X) 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 pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerjasama. Kinerja karyawan dapat meningkat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi merupakan salah satu 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 yang dilakukan maka akan menyebabkan berbagai masalah, salah satunya adalah menurunnya kinerja karyawan dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi saling terkait untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan 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.

[20] Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas organisasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting karena kompensasi yang cukup dapat menarik, memelihara, dan menjaga karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan. [15] 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 oleh Rini, Dibyantor, M. Ihsain [10] 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 melaksanakan 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 melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapannya, maka kompensasi tersebut dapat membangkitkan motivasi karyawan menjadi lebih baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ainoki [15] 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 membantu mencapai suatu tujuan perusahaan. Dalam hal ini, motivasi kerja sangat penting bagi setiap karyawan karena adanya motivasi kerja, karyawan mau bekerja keras dan berusaha untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi yang baik dihargai oleh perilaku sumber daya manusia yang mengacu pada peningkatan kinerja karyawan sehingga memotivasi kerja menjadi sangat penting karena secara fungsional dianggap memiliki kaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. [8] berpendapat bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manajemen harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh [16] 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 diberikan jika karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka karyawan semakin terdorong untuk melaksanakan pekerjaan semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang didasarkan pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerjasama. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian [2] 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 diterima dan diberikan dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja yang

pada akhirnya kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [6] yang hasilnya membuktikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Simpulan

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

References

1. H. Susanto, K. C. Susena, and A. Rahman, "Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma," *J. Emak*, vol. 1, no. 2, pp. 72-82, 2020.
2. B. L. Iverson and P. B. Dervan, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi," pp. 7823-7830, 2020.
3. F. M. A. Fizzdian and H. Khair, "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Econ. Bus. UBS*, vol. 9, no. 1, pp. 80-86, 2020. doi: 10.52644/joeb.v9i1.36.
4. U. N. Lailiya and K. A. Kusuma, "The Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance," *Acad. Open*, vol. 7, pp. 1-14, 2022. doi: 10.21070/acopen.7.2022.3261.
5. A. Candra, C. S. P. Wekadigunawan, and R. Hilmy, "Motivasi Ekstrinsik Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan," vol. 2, no. 1, pp. 191-198, 2019.
6. N. Yadi, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 3, no. 4, pp. 2012-2018, 2022. doi: 10.47747/jnmpsdm.v3i4.946.
7. W. Wicaksono and H. Hermani, "Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar," vol. 2, no. 1, pp. 69-88, 2017.
8. M. Kinerja, K. Melalui, K. Cemerlang, N. F. Wati, and V. Firdaus, "Improving Employee Performance Through Motivation, Work Discipline, and Work Environment," pp. 1-11, 2023.
9. A. Mariyatul Habibah and D. Andriani, "Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan," vol. 1, no. 9, pp. 3100-3111, 2022.
10. B. Saputra and A. R. P. Bramanto, "Pengaruh Kompensasi dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," vol. 1, no. 8, pp. 2003-2005, 2022.
11. T. Utama, R. Widiyani, Y. Yuliana, N. Nugroho, and D. Anggraini, "Kompensasi Kerja Pada Karyawan CV. Jasa Sumber Asahan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 2, pp. 1-7, 2019.
12. S. Maisyarah and K. A. Kusuma, "Implementation of Compensation, Work Discipline, and Motivation to Employee Performance of PT. Sejahtera Lestari Farmasi," pp. 1-12, 2020.
13. D. R. Rahma, S. Setyawati, and M. Dewi, "Pengaruh Ekstrak Etanol Kulit Apel Manalagi (Malus Sylvestris Mill) Berbagai Dosis Dalam Mencegah Penurunan Berat Badan Bayi Tikus," *J. Issues Midwifery*, vol. 3, no. 1, pp. 11-19, 2019. doi: 10.21776/ub.joim.2019.003.01.2.
14. F. F. Maulyan, "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review," *J. Sain Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 40-50, 2019.
15. P. B. Organisasi, I. S. Arzuni, and D. Andriani, "Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik," vol. 1, no. 9, pp. 3151-3165, 2022.
16. L. A. Darmayanti and V. Firdaus, "The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Harapan Sejahtera Karya Utama," pp. 1-10, 2020.
17. A. Sinaga O. S. and Hasibuan, "Manajemen Kinerja dalam Organisasi," Yayasan Kita Menulis, 2020.
18. N. Saputra and R. A. Mulia, "Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan," *Ensiklopedia Sos. Rev.*, vol. 2, no. 1, pp. 20-28, 2020. doi: 10.33559/esr.v2i1.440.
19. M. P. Ulfah Hernaeny, "Populasi dan Sampel. Pengantar Statistika 1," Media Sains Indonesia, 2021.
20. W. Setyorini, A. Hudiyani, and R. T. Jannah, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia," *Magenta*, vol. 6, no. 1, pp. 7-14, 2017.