

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan)

K.J Kurniati¹, K.K Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: julikurniati16@gmail.com, krisna.heryanda@undiksha.ac.id

Abstrak

Maksud dari penelitian ini dilakukan yaitu untuk menyelidiki bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan kompensasi sebagai faktor pemoderasi. Pendekatan kuantitatif dengan desain kausal ditetapkan dalam penelitian ini dan dilaksanakan pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan. Karena penelitian ini bertujuan untuk mencakup seluruh populasi, ukuran sampel terdiri dari 40 individu. Kuesioner digunakan sebagai instrument dalam pengumpulan data dengan teknis analisis datanya berupa moderated regression analysis (MRA). Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa: (1) motivasi kerja memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara positif dan substansial, dan (2) kompensasi berperan dalam memoderasi secara positif dan substansial terhadap hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, kompensasi, kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this research is to investigate how work motivation influences employee performance, by considering compensation as a moderating factor. A qualitative approach with a causal design is defined in this study and implemented at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Pupuan Unit. As this study aimed to cover the entire population, the sample size consisted of 40 individuals. The questionnaire was used as an instrument in data collection with the data analysis technique in the form of moderated regression analysis (MRA). The results obtained show that: (1) work motivation influences employee performance positively and substantially, and (2) compensation plays a positive and substantial role in moderating the relationship between work motivation and employee performance.

Keywords : work motivation, compensation, employee performance

1. Pendahuluan

Pencapaian tujuan organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh human capital yang dimilikinya. Disiplin ilmu manajemen mengakui pentingnya human capita yang efektif dan efisien sebagai aspek kunci keberhasilan organisasi. Dalam mengejar pertumbuhan perusahaan, menjadi penting bagi organisasi untuk memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik. Kemampuan ini dipandang sebagai bagian integral dari keseluruhan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh peran SDM yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Organisasi harus melakukan inisiatif manajemen dan pemberdayaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, mengakui pentingnya sumber daya manusia. Tujuan sebuah perusahaan bisa dicapai melalui kinerja karyawan. Karyawan harus memberikan hasil kerja yang sejalan terhadap tanggung jawab dan kriteria yang ditetapkan perusahaan. Semua organisasi secara konsisten berjuang untuk mengembangkan kinerja karyawan mereka dengan tujuan memajukan tujuan perusahaan.

Menurut Marthis dan Jackson (2011), Kinerja berkaitan dengan produktivitas dan output yang dihasilkan bagi individu maupun kelompok kolektif pada sebuah organisasi, menyelaraskan terhadap otoritas dan tanggung jawab didalam mengejar sasaran organisasi, dengan mematuhi peraturan hukum dan standar etika. Sedangkan Sutrisno (2016), sebaliknya, memandang Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja, yang mencakup berbagai dimensi misalnya kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama, semuanya

ditujukan dalam mewujudkan sasaran organisasi. Menyadari pentingnya strategis SDM sangat penting, dan perusahaan harus berupaya bisa memaksimalkan pemanfaatan tenaga kerja mereka secara efektif untuk mencapai hasil kinerja yang menguntungkan. Kinerja seorang karyawan bergantung pada berbagai faktor yang memengaruhi hasil kerja mereka. Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005), Kinerja karyawan bisa terjadi disebabkan oleh sejumlah factor, meliputi aspek perorangan, psikologis, dan organisasi. Di antaranya, faktor psikologis memainkan peran penting, dengan motivasi kerja yang tinggi menjadi pendorong utama dalam peningkatan kinerja karyawan.

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang merangsang individu untuk terlibat dalam aktivitas atau tugas tertentu. Karyawan bisa berkembang melalui motivasi kerja sebab motivasi merupakan aspek mendasar dalam ranah MSDM, khususnya terkait dengan konteks pembinaan. Oleh karena itu, Motivasi kerja berfungsi sebagai faktor mendasar yang memulai, merangsang, dan mempertahankan perilaku karyawan, yang mengarah pada upaya yang berkomitmen dan antusias yang bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2019), motivasi kerja memberikan dampak positif dan substansial bagi kinerja karyawan. Akibatnya, rendahnya tingkat motivasi kerja mampu merugikan kinerja karyawan. Namun temuan yang bertolak belakang dikemukakan dalam penelitian Sinaga (2020) mengungkapkan bahwasanya motivasi tidak memberi dampak substansial bagi kinerja karyawan. Perbedaan hasil temuan tersebut di atas, ada kemungkinan bahwa unsur-unsur lain berperan dalam hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi ialah elemen yang diyakini berdampak pada hubungan ini, dan mengacu pada semua jenis remunerasi atau insentif yang ditawarkan oleh organisasi kepada pekerjanya dalam konteks pekerjaan. (Dessler, 2015: 417).

Menurut Hasibuan (2009:118), Kompensasi mencakup berbagai jenis imbalan finansial dan nonfinansial yang didapatkan karyawan, mencakup secara langsung ataupun tidak langsung, selaku hasil dari sumbangan mereka terhadap organisasi. Kompensasi diakui factor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kompensasi memiliki arti penting dalam aspek sumber daya manusia. Ketika karyawan dibayar untuk pekerjaan mereka, mereka merasa diakui dan dihargai, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, sangat penting untuk menawarkan kompensasi reguler kepada karyawan sebagai sarana untuk mengakui dan menilai kontribusi mereka. Penelitian yang dilakukan Armantari (2021) kompensasi mempunyai dampak positif dan besar bagi kinerja karyawan. Hal inipun memperlihatkan bahwasanya apabila tingkat kompensasi yang diberi lebih tinggi kepada karyawan maka tingkat kinerja yang lebih tinggi juga yang ditampilkan oleh mereka. Peran kompensasi dalam suatu organisasi dapat dikaitkan dengan motivasi kerja, karena karyawan cenderung termotivasi ketika mereka menerima kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Sesuai dengan teori motivasi keadilan yang dijelaskan Adam (1965), yang diuraikan oleh Suhartini (2005:114) Individu berusaha untuk mempertahankan rasa keseimbangan antara upaya yang mereka lakukan untuk organisasi dan imbalan yang mereka terima sebagai balasannya. Oleh karena itu, ketika karyawan menganggap kompensasi mereka tidak mencukupi, motivasi mereka untuk berkontribusi pada organisasi juga akan berkurang. Hal ini merupakan upaya karyawan dalam menjaga keseimbangan keadilan yang karyawan peroleh.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk ialah perusahaan yang berbasis agribisnis pangan di Indonesia. Bisnisnya meliputi beberapa unit, termasuk pembibitan dan pengelolaan unggas, budidaya pertanian hingga produksi pakan ternak. Perusahaan secara strategis memanfaatkan skala ekonomi dan terintegrasi, membangun hubungan yang kuat antara operasi hulu dan hilir untuk keunggulan kompetitif. Perusahaan memiliki beberapa unit di kota-kota besar. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan ialah pusat dari kegiatan pembibitan ayam di wilayah Bali, sehingga fokus penelitian dilakukan di unit Pupuan. Pada unit Pupuan, perusahaan mempekerjakan 40 orang pekerja yang meliputi staff, karyawan, satpam, dll. Sehingga total karyawannya berjumlah 40 orang.

Fenomena yang ada pada perusahaan yang diteliti yaitu adanya kinerja karyawan yang masih rendah. Penilaian Kinerja pada perusahaan dilakukan setiap 1 tahun sekali dengan 3 kategori penilaian. Berikut data penilaian kinerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan selama empat tahun terakhir yaitu pada tahun 2019-2022.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria		
		Peringkat Tertinggi (A)	Peringkat Menengah (B)	Peringkat Terendah (C)
2019	40	11	27	2
2020	40	10	27	3
2021	40	7	28	5
2022	40	7	26	7

Sumber: PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan 2022

Tabel 1.1 menunjukkan hasil dari penilaian kinerja tahun-tahun sebelumnya yang dapat dilihat bahwa karyawan di perusahaan tersebut telah memperlihatkan hasus kinerja yang cukup dilihat dari jumlah peringkat menengah yang cukup signifikan. Namun dilain hal juga terdapat peningkatan pada karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang tergolong peringkat terendah (C). Jika hal ini terus berlanjut, hal itu dapat berdampak baik bagi karyawan maupun perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan Terjadi peningkatan yang konsisten dan berkesinambungan dari tahun ke tahun, dengan kinerja terendah tercatat di tahun 2022 masuk kategori C. (Peringkat Terendah) 7 orang. Sehingga hal ini hendaknya mendapat perhatian serta penanganan dari perusahaan. Kecenderungan menurunnya kinerja karyawan tentunya berkaitan dengan motivasi kerja.

Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada perusahaan disebabkan karena adanya kecemburuan sosial antar karyawan seperti pemberian gaji dan penilaian yang kurang adil. Selain itu, adanya kasus beberapa karyawan tertentu bekerja di luar jam kerja yang ditentukan tanpa menerima kompensasi yang memadai dalam bentuk upah lembur. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa bahwa kontribusi mereka tidak dibalas dengan cara yang sepadan dengan usaha mereka. Meskipun demikian, masih ada contoh-contoh tertentu di mana keadaan yang saling bertentangan muncul, yang jika tidak ditangani, berpotensi mengurangi atau bahkan memadamkan motivasi karyawan. Misalnya, ketika karyawan ditugaskan ke posisi atau departemen yang sama untuk waktu yang lama tanpa prospek kemajuan atau pertumbuhan karir. Selama bekerja, karyawan sering mengalami kesalahpahaman kepada sesama rekan kerja yang menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Selain itu, kurangnya motivasi atau semangat dari atasan terhadap karyawannya juga dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja. Ini adalah faktor lainnya yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan di tempat kerja.

Selain motivasi kerja yang menjadi faktor tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan, kompensasi juga dinyatakan selaku factor yang berkontribusi bagi kinerja karyawan, melalui potensi untuk mendukung dan meningkatkan tingkat kinerja mereka. Pada saat observasi awal dengan salah satu karyawan, dikatakan bahwa saat karyawan menerima kompensasi tahunan berupa THR (Tunjangan Hari Raya) karyawan merasa semangat dalam bekerja dengan demikian, Tidak diragukan lagi, ini secara positif dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Namun itu hanya terjadi pada saat-saat tertentu seperti penerimaan THR sebesar 1 kali gaji pokok dan bonus produksi sebesar 25% bahkan bisa mencapai 5 kali gaji pokok apabila produksi melebihi standar target yang ditentukan.

Berdasarkan fenomena tersebut kompensasi diyakini menjadai salah satu faktor pendorong pada karyawan untuk termotivasi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja sejalan terhadap tujuan yang ditentukan perusahaan. Oleh karenanya, peneliti terdorong melaksanakan studi **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan)”**.

2. Metode

Rancangan metodologi penelitian kuantitatif digunakan untuk penelitian ini., khususnya menetapkan pendekatan kausal untuk meneliti adanya hubungan sebab akibat. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel yaitu motivasi kerja sebagai variabel independent, kompensasi sebagai variabel pemoderasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dari seluruh populasi di dalam perusahaan PT. Unit Pupuan Japfa Comfeed Indonesia Tbk, menjadikannya sebagai studi populasi. Besar sampel penelitian ini terdiri dari 40 karyawan yang dijadikan sebagai narasumber atau penjawab.

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner yang dapat menghasilkan data ordinal dan diukur dengan skala likert dengan memberikan lima alternatif jawaban mulai dari skala 1 sampai dengan 5. Sedangkan analisis datanya menggunakan analisis *moderated regression analysis (MRA)* yang bertujuan untuk menjaga integritas sampel dan mengontrol pengaruh moderator. Dalam hal ini, Untuk memastikan data yang akurat, beberapa pengujian dilakukan, termasuk uji validitas dan uji reliabilitas, yang penting ketika menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model memenuhi asumsi teknik kuadrat terkecil yang disebut dengan BLUE (*Best, Linier, Unbiased, Estimator*).

Setelah berhasil menyelesaikan beberapa uji dalam melakukan penelitian, Langkah selanjutnya adalah dengan menilai kekuatan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penilaian ini dilakukan dengan melihat nilai R pada koefisien determinasi. Selanjutnya, pada tahapan terakhir yaitu melakukan pengujian hipotesis yang mana hipotesis dianggap diterima apabila nilai signifikansinya kurang dari 5%.

3. Hasil dan Pembahasan

Suatu penelitian harus memenuhi syarat reliabilitas dan validitas agar hasil penelitian yang dihasilkan valid dan akurat. Menurut Ghozali (2011) reliabilitas merupakan aspek yang krusial dalam menilai keefektifan kuesioner sebagai indikator suatu variabel atau konstruk. Kuesioner yang andal adalah yang menghasilkan tanggapan yang konsisten dan stabil terhadap pernyataan disetiap waktu. Reliabilitas bisa dievaluasi melalui *one-shot approach* ataupun pengukuran tunggal, dimana outputnya dibandingkan dengan pernyataan lainnya maupun dengan menghitung korelasi dari respon terhadap pernyataan tersebut. Dalam pengukuran reliabilitas, SPSS menawarkan pengujian statistik *Cronbach's Alpha* (α). Penilaian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dapat ditentukan dengan melihat korelasi output antara indikator dan konstruk. Dari segi reliabilitas, apabila nilai dari *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($>0,60$) sehingga instrumen dianggap reliabel dan mampu memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

Uji validasi bertujuan dalam menilai tingkat validitas setiap item pertanyaan dalam kuesioner. Tes ini dilakukan terhadap semua pertanyaan dala instrument dengan cara mengkolerasikan skor di setiap item dengan skot total pada setiap konstruk. Suatu item dianggap layak jika batas minimum korelasinya di atas 0,30 (Sugiyono, 2013). Pengujian validitas menggunakan uji *Pearson Correlation*. Kriteria untuk menyatakan valid tidaknya yaitu dapat dilihat dengan melakukan perbandingan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) bernilai positif, maka dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach Alpha</i>	r_{tabel} (N = 40)	<i>N of Items</i>	Keterangan
Motivasi kerja (X_1)	0,655	0,304	5	Reliabel
Kompensasi (M)	0,645	0,304	4	Reliabe;
Kinerja karyawan (Y_1)	0,630	0,304	4	Reliabel

Sumber: Ouput SPSS

Berdasarkan Berlandaskan Tabel 2 diatas, keseluruhan data dari pernyataan responden dalam kuesioner penelitian menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel dikarenakan hasil koefisien reliabilitasnya lebih dari 0,60

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} (N = 40)	keterangan
Motivasi kerja (X_1)	X_1	0.386	0,304	Valid
	X_2	0.649	0,304	Valid
	X_3	0.816	0,304	Valid
	X_4	0.765	0,304	Valid
	X_5	0.551	0,304	Valid
Kompensasi (M)	M_1	0,491	0,304	Valid
	M_2	0,781	0,304	Valid
	M_3	0,825	0,304	Valid
	M_4	0,660	0,304	Valid
Kinerja karyawan (Y_1)	Y_1	0,363	0,304	Valid
	Y_2	0,710	0,304	Valid
	Y_3	0,855	0,304	Valid
	Y_4	0,732	0,304	Valid

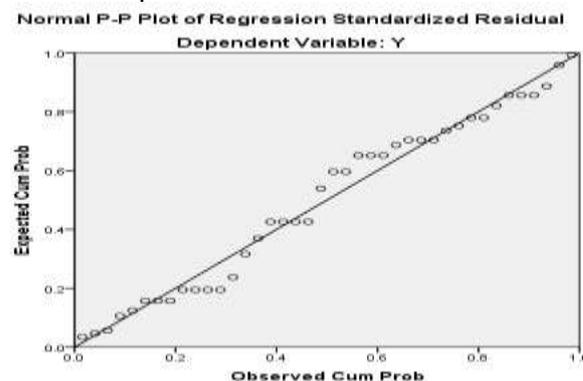
Sumber: Output SPSS

Menurut data tabel 3 tersebut, keseluruhan data dari pernyataan responden dalam kuesioner penelitian menunjukkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid, karena hasil seluruh koefisien kolerasi antar butir bernilai positif dan nilai dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5% = 0,304).

Data menjadi sasaran analisis sebelum melakukan regresi linier berganda. pemeriksaan pendahuluan untuk memastikan memenuhi asumsi klasik. Langkah ini diperlukan karena analisis regresi linier berganda mengharuskan data memenuhi persyaratan dari pengujian uji asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bisa diujikan melalui membuat grafik plot probabilitas normal. Normalitas data dapat dinilai dengan memeriksa distribusi titik data sepanjang sumbu diagonal grafik ataupun melalui menganalisis histogram residu. Penentuan dilakukan berdasarkan apakah data tersebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arahnya, maupun apakah histogram memperlihatkan pola pendistribusian normal. Jika kondisi ini terpenuhi, Setelah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas yang ditunjukkan oleh grafik *P-plot*, yang mengilustrasikan pengamatan ini, digambarkan pada Gambar 1 penelitian.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Menurut gambar diatas, data didistribusikan sepanjang garis diagonal dan sejajar dengan arahnya. Ini dapat diartikan sebagai pola distribusi normal yang digambarkan dalam grafik.

1. Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan kemanjuran model regresi, sangat penting untuk memastikan tidak adanya korelasi antara variabel independen. Untuk menilai adanya multikolinearitas dalam model regresi, disarankan untuk menguji nilai tolerance yang harus melebihi 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang harus lebih kecil dari 10. Output pengujian multikolinieritas model regresi bisa diperhatikan melalui Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

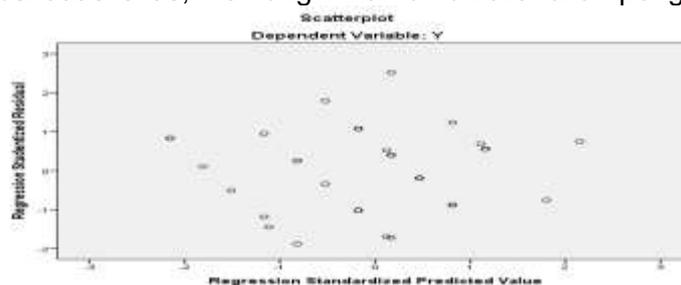
	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi kerja (X_1)	0,648	1,544	Tidak terjadinya multikolinearitas
Kompensasi (M)	0,648	1,544	Tidak terjadinya multikolinearitas

Sumber: *Output SPSS*

Berlandaskan table 4 bisa diketahui bahwasanya semua variable yang diujikan memiliki *tolerance* yang nilainya melebihi 0,1 dan VIF dibawah 10. Oleh karenanya bisa ditarik simpulannya tidak adanya multikolinearitas.

2. Uji heteroskedastisitas

Model regresi yang diinginkan harus menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, yang dapat dideteksi melalui analisis *scatter plot*. Dengan memeriksa grafik *scatter plot*, dapat diamati bahwasanya titik-titik data tersebar dengan mengacak baik diatas ataupun dibagian bawah nilai sumbu Y, termasuk di sekitar nol. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas, memungkinkan untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan temuan dari uji heteroskedastisitas yang diperlihatkan melalui Gambar 2, titik-titik data terdistribusi dengan mengacak baik dibagian bawah maupun diatas nilai sumbu Y, termasuk di sekitar nol. Maka dari itulah bisa ditarik simpulannya model regresi yang dipergunakan pada kajian studi ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Uji selanjutnya adalah koefisien determinasi yang berfungsi untuk menilai sejauh mana model menjelaskan variabilitas pada variabel dependen (Ghozalo, 2011). Koefisien determinasi, mulai dari nol hingga satu, Koefisien determinasi mengungkapkan tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai yang lebih tinggi, mendekati 1, menunjukkan dampak yang lebih nyata. Untuk mengidentifikasi model regresi yang paling

cocok, nilai Adjusted R-squared dinilai. Nilai ini memperhitungkan setiap perubahan dalam model ketika variabel independen tambahan ditambahkan, memungkinkan penilaian kesesuaian model yang lebih andal.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.894	.799	.789	.48342

Sumber: *Output SPSS*

Output penelitian memperlihatkan bahwa R2 sebanyak 0,799, yang menunjukkan bahwasanya pengaruh variabel independen bagi variabel dependen sebanyak 79,9%. Sementara 20,1% atau 0,201 terjadi disebabkan oleh variabel maupun Mungkin ada faktor tambahan yang tidak diperhitungkan dalam model regresi linier.

Tabel 6. Hasil Pengujian Analisis Data

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.546	1.560		.350	.728
X1	.325	.083	.361	3.943	.000
M	.604	.088	.631	6.901	.000
X1M	.023	.002	.892	12.141	.000

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan dari perolehan uji analisis regresi linier berganda memperoleh hasil diantaranya: nilai konstanta yakni sebanyak 0,546, koefisien regresi motivasi kerja (β_1) sebanyak 0,325, koefisien kompensasi (β_2) sebanyak 0,604, dan koefisien interaksi antara kompensasi dan motivasi kerja ($\beta_3 \cdot M$) yakni 0,023. Akibatnya, persamaan regresi bisa dinyatakan dibawah ini.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 M + \beta_3 X_1 \cdot M + \varepsilon \dots\dots\dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = 0,546 + 0,325 X_1 + 0,604 M + 0,203 X_1 \cdot M + \varepsilon \dots\dots \text{(Persamaan 2)}$$

Interpretasi hasil analisis regresi linier berganda diantaranya.

1. Nilai konstanta sejumlah 0,546 menunjukkan bahwa ketika segala variabel independent (bebas) yaitu motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (M) ditetapkan nol, lalu nilai harapan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,546.
2. Koefisien (β_1) positif sebesar 0,325 untuk motivasi kerja menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan motivasi kerja (X_1) dapat mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sejumlah 0,325, berdasarkan dari asumsi variabel independen lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien positif (β_2) sebanyak 0,604 untuk kompensasi memiliki makna bahwasanya kenaikan kompensasi (M) sebesar satu satuan mampu menghasilkan kenaikan kinerja pegawai (Y) sebanyak 0,604 satuan melalui asumsi variabel independen lainnya stabil.
4. Nilai koefisien positif ($\beta_{3 \cdot X_1 \cdot M}$) sebanyak 0,023 untuk interaksi antara motivasi kerja dan kompensasi memiliki makna bahwasanya peningkatan satu satuan interaksi antara motivasi kerja dan kompensasi (X_3) mampu menghasilkan kenaikan kinerja pegawai (Y) sebanyak 0,023 satuan, melalui asumsi bahwasanya variabel independen lainnya tetap stabil.
5. Nilai error (ε) sebesar 0,201 mengandung arti bahwa terdapat tambahan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi kerja dan kompensasi.

Berdasarkan data yang terkumpul, Hipotesis awal dari penelitian ini mengemukakan bahwa ada korelasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Setelah menganalisis output ringkasan uji regresi berganda, koefisien bagi motivasi kerja (X_1) adalah 0,544 dengan p-

value sebesar 0,000, serta Tingkat signifikansi yang diperoleh berada di bawah 0,05 sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu dapat diputuskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan kontribusi keseluruhan sebesar 29,5%. Oleh sebab itu, hipotesis pertama pada penelitian dapat diterima, yang memperlihatkan bahwa motivasi kerja memainkan peran individu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis selanjutnya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh substansial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda menunjukkan koefisien $Px1yM = 0,892$, dengan nilai $p = 0,000$, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Temuan ini memperlihatkan adanya pengaruh positif dan substansial dari kompensasi dalam memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi memberikan kontribusi sebesar 79,5% dari keseluruhan hubungan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, membenarkan hipotesis kedua.

4. Simpulan dan Saran

Menurut temuan dan penjelesan yang telah disajikan dalam penelitian ini, dapat ditetapkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang substansial dan krusial terhadap kinerja karyawan., menunjukkan hubungan yang positif. sebesar 54,4% dari variasi yang teramati di PT. Unit Pupuan, Japfa Comfeed Indonesia Tbk. SelanjutnyaSelain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran yang konstruktif dan signifikan dalam memoderasi interaksi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan yang sama, dengan pengaruh sebesar 89,2%. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk memenuhi tugas yang diberikan, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Sangat penting untuk menekankan bahwa kompensasi yang adil sangat penting untuk meningkatkan perilaku kerja karyawan dan mempromosikan kinerja yang luar biasa. Oleh karena itu, manajemen harus memprioritaskan upaya peningkatan kinerja karyawan dengan memastikan kompensasi yang memadai.

Mengingat temuan penelitian, beberapa rekomendasi ditawarkan. Pertama, disarankan bagi perusahaan untuk mengutamakan motivasi kerja dan Kompensasi muncul menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memastikan motivasi dan kompensasi yang memadai, organisasi dapat menumbuhkan lingkungan yang mendorong tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi. organisasi dapat mendorong karyawan untuk berprestasi dan menyelaraskan tujuan mereka dengan tujuan perusahaan. Kedua, Dalam penelitian selanjutnya, dianjurkan untuk memasukkan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan ini akan menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang berbagai komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan, melampaui ruang lingkup motivasi kerja dan kompensasi. Selain itu, peneliti disarankan untuk meningkatkan ukuran sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih kuat dan konklusif.

Daftar Pustaka

- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Herawati, Niken, dkk. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Divisi Sumber daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora. Vol. 2 No. 11.
- Mathis, R, L dan Jackson, J. H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P., 2005, Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Putra, Gede Krisna Hadi Pranata.

-
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sinaga, Trifena Setiawaty & Rahmat Hidayat. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 8, Issue 1.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. 2005. "Keadilan Dalam Pemberian Kompensasi". Edisi Khusus *Jurnal Siasat Bisnis On Human Resources*. Vol. 2(4) hal. 113 – 122.