

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA CV DEROWAK JAYA
BANTEN**

Yuda Supriatna*
Universitas Serang Raya
Email : yudha69prawira@gmail.com

Yoga Adiyanto
Universitas Serang Raya
Email :yogaunsera29@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Derowak Jaya Banten. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dan hubungan kausal. Sampel penelitian menggunakan teknik nonprobability sampling dan teknik yang digunakan dalam pelaksanaannya adalah sampling jenuh. Uji yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, determinasi dan analisis yang digunakan regresi berganda moderating regression analysis (MRA). Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil lain yang dapat disimpulkan adalah bahwa variabel motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja. Variabel motivasi merupakan variabel independen dalam hubungannya dengan kinerja.

Kata kunci : Kompensasi. Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance and to determine the effect of motivation in moderating the relationship of compensation to employee performance at CV Derowak Jaya Banten. In this study, the authors used quantitative research methods and causal relationships. The research sample uses a nonprobability sampling technique and the technique used in its implementation is saturated sampling. The test used is a test of validity, reliability, classical assumptions, determination and analysis used multiple regression analysis (MRA). The results of this study are that compensation has a positive and significant effect on performance. Another result that can be concluded is that the motivation variable is not a moderating variable in the relationship between compensation variables and performance variables. Motivational variables are independent variables in relation to performance.

Keywords: Compensation. Employee Motivation and Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, mereka merupakan faktor utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, dan pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Bersamaan dengan perkembangan roda perekonomian peranan manajemen sumber daya manusia berkembang dari waktu ke waktu, dan dengan pemberian kompensasi yang

cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kemungkinan para karyawan dapat berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Karyawan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh motivasi, seseorang yang mempunyai motivasi tinggi ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan bidang kerja mereka.

CV Derowak jaya merupakan suatu bisnis yang bergerak di bidang kontruksi, perdagangan, pengadaan barang dan jasa. Perusahaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusianya maupun dari output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompensasi yang berhubungan dengan kinerja karyawan, idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang peneliti lakukan kepada Bpk. Afif yang bekerja pada bagian keuangan didapatkan bahwa CV Derowak Jaya dalam pemberian kompensasi masih menemui masalah yaitu kompensasi yang diterima dan dianggap tidak seimbang dengan tambahan tanggung jawab yang dilaksanakan dan dalam pemberian kompensasi masih sering terjadi keterlambatan. Hal ini akan berdampak rendahnya tingkat kinerja yang dihasilkan dan rendahnya tingkat motivasi dari para pekerjanya.

Peneliti juga melakukan observasi dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 responden pada CV derowak Jaya

Hasil kuesioner pra penelitian mengenai kompensasi, terlihat bahwa saat ini karyawan menyatakan ketidakpuasannya atas gaji yang diterima, gaji yang diberikan selalu mengalami keterlambatan dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan kerja lembur yang diberikan.

Hasil kuesioner pra penelitian mengenai motivasi, terlihat bahwa tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi serta kurangnya komunikasi dan kerjasama antar rekan kerja. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dapat menyebabkan menurunnya tingkat motivasi bagi setiap pekerjanya, untuk itu pemberian kompensasi harus sesuai dengan pekerjaan yang diberikan agar karyawan termotivasi untuk lebih baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan tujuan dari perusahaan bisa tercapai.

Hasil kuesioner pra penelitian mengenai kinerja, terlihat bahwa saat ini masih ditemui kesalahan dalam bekerja, sering menunda-nunda pekerjaan yang berakibat tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak terlepas dari berbagai hal, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan juga motivasi yang ada dalam diri karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja karyawan

perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Penurunan kinerja terjadi karena adanya faktor kompensasi serta kurangnya motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan dimoderasi oleh motivasi

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan .

Menurut Wibowo (2014:289) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Yani (2012:139) mengatakan kompensasi adalah bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Menurut Bangun. (2012:255) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Sedangkan menurut Simamora (2004:442) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

A. Tujuan Kompensasi

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

2. Kepuasan kerja

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika perogram kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

B. Jenis Kompensasi

Simamora (2004:461) membedakan kompensasi menjadi dua macam yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung

1. Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah, insentif.
2. Kompensasi tidak langsung merupakan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Motivasi

Menurut Bangun (2012:312) Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya pada bawahan khususnya.

Menurut Rivai (2004:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.

Menurut Hasibuan (2013:141) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sedangkan menurut Siagian (2004:338) memberikan definisi motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

A. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:146) ada beberapa tujuan pemberian motivasi, antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

B. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Hasibuan (2005:150)

a) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Kinerja

Menurut Fahmi (2013:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Wibowo (2013:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

A. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{motivatio}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Penilaian Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Umam (2010:190-191) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Sodarmayanti (2011:261) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

C. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Umam (2010:101) mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi.

Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

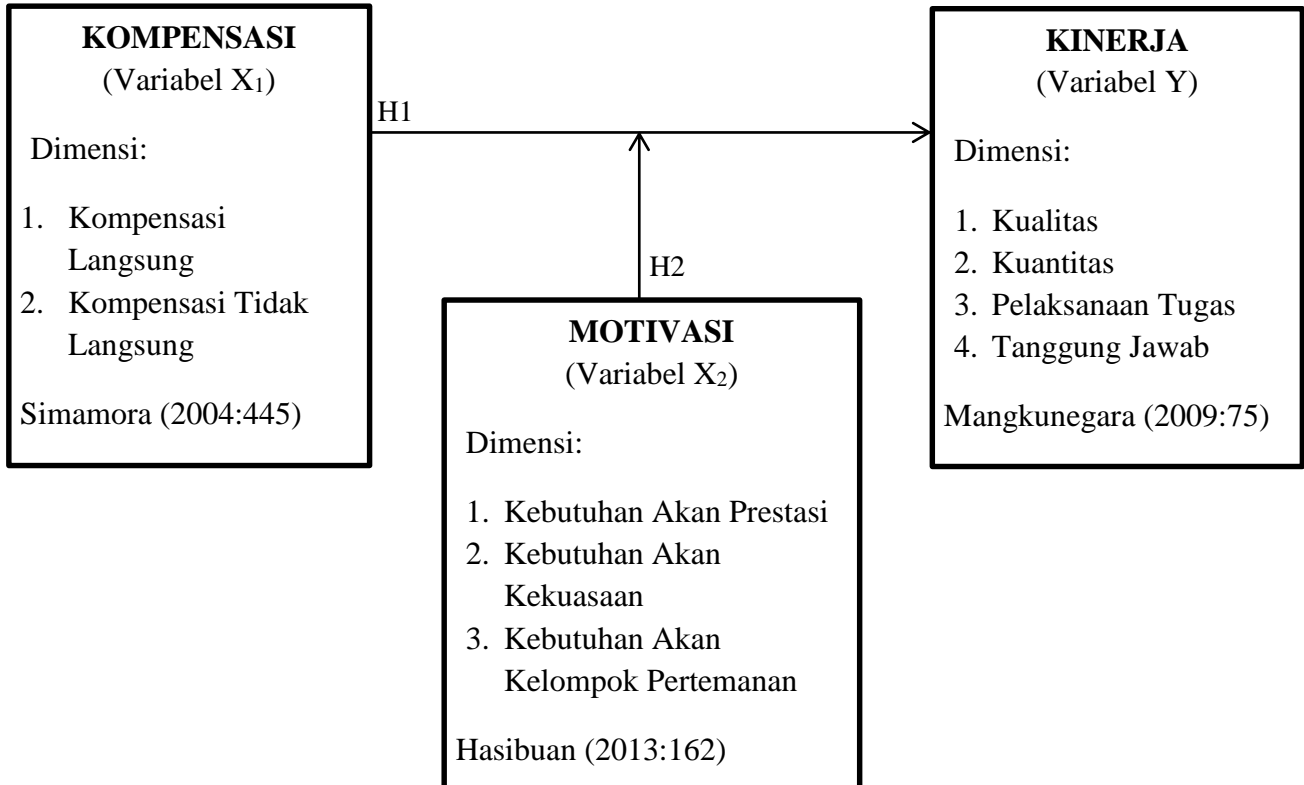
- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b) Perbaikan kinerja
- c) Kebutuhan katihan dan pengembangan
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kompensasi yang hingga mendapatkan kepuasan kerja, sehingga akan meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik. Yang perlu diperhatikan dari manajemen sumber daya manusia ialah bagaimana mengkomunikasikan strategi perusahaan yang baik sehingga kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan melalui sistem penggajian yang ada.

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan yang di moderasi oleh motivasi

Disamping adanya sistem kompensasi yang diterapkan pada organisasi, diduga masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah faktor motivasi yang terdapat dalam diri karyawan.



Hipotesis Penelitian

H1: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dan hubungan kausal.

Menurut Sugiyono (2010:13) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian kuantitatif “masalah” yang akan dipecahkan melalui penelitian harus jelas, spesifik, dan dianggap tidak berubah.

Sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab dan akibat. Hubungan ini merupakan salah satu asumsi ilmu dalam metode kuantitatif, dimana segala sesuatu itu ada, karena ada sebabnya. Dengan demikian dalam paradigma penelitian selalu ada variabel independen sebagai penyebab dan variabel dependen sebagai akibat. Sugiyono (2010:56).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan yaitu observasi, kuesioner dan *Library Research*

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang sejumlah 40 orang

Teknik yang digunakan dalam pelaksanaannya adalah Sampling jenuh. Menurut sugiyono (2010:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis Data

Analisis Regresi Berganda *Moderating Regression Analysis (MRA)*

Uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + \epsilon$$
$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel *dependent* (kinerja)
- a = Konstanta
- X₁ = Variabel Independen 1
- X₂ = Variabel independen 2
- X₁ X₂ = Variabel Moderasi
- b₁ = Koefisien Regresi X1
- b₂ = Koefisien Regresi X2
- b₃ = Koefisien Variabel Moderasi

Uji Hipotesis

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen (Kompensasi) secara parsial (uji t) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Uji Validitas
Uji validitas instrumen penelitian dilakukan terhadap 40 responden, rumusan korelasi menggunakan *pearson produk moment* (r), item instrumen dinyatakan valid jika r hitung \geq r tabel (0,312). Untuk mengetahui validitas data hasil uji instrumen Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) tersebut, maka skor tiap butir dikorelasikan dengan skor total sehingga didapatkan nilai koefisien korelasinya. Hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua instrumen Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
2. Uji Reliabelitas
Hasil dari uji reliabelitas menunjukkan seluruh instrumen Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan menunjukkan reliabel, karena nilai nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60
3. Uji Asumsi Klasik
Yang meliputi Uji normalitas, Uji multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi setelah dilakukan pengujian, seluruh data normal. Tidak ada multikolinearitas, tidak ada heteroskedastisitas dan tidak ada autokorelasi.
4. Uji Regresi Berganda *Moderating Regression Analysis (MRA)*

Tabel 1
Uji Regresi I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,610	,600	1,500

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Angka *R square* pada tabel 1 menunjukkan koefisien determinasi atau peranan *variance* (variabel independen dengan variabel dependen). Angka *adjusted R square* sebesar 0,600 dan nilai R Square pada persamaan regresi pertama adalah sebesar 0,610. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 2
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,901	2,405		2,869	,007
	Kompensasi	,620	,080	,781	7,709	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 6,901 + 0,620 X_1$$

Dari tabel 2, nilai t hitung kompensasi terhadap kinerja sebesar 7,709 sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-1 = 40 - 1 = 39$ maka t tabel didapat sebesar 2,023. dan signifikansi t bernilai 0,000 (signifikan) dan koefisien regresi sebesar 0,620. Hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3
Uji Regresi II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,660	1,382

a. Predictors: (Constant), Kompensasi*Motivasi, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Angka *R square* pada tabel 3 menunjukkan koefisien determinasi atau peranan *variance* (variabel independen dengan variabel dependen). Angka *adjusted R square* sebesar 0,660 dan nilai R Square pada persamaan regresi kedua adalah sebesar 0,686. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,6% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-30,246	21,818		-1,386	,174
	Kompensasi	1,602	,739	2,017	2,167	,037
	Motivasi	1,453	,756	1,734	1,923	,062
	Kompensasi*Motivasi	-,040	,025	-2,643	-1,582	,122

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Persamaan regresi yang diperoleh

$$Y = -30,246 + 1,602 X_1 + 1,453 X_2 - 0,040 X_1 X_2$$

Dari tabel 4 diatas menunjukkan t hitung kompensasi adalah sebesar 2,167 dengan signifikansinya 0,037 (berpengaruh signifikan). Variabel motivasi mempunyai t hitung sebesar 1,923 dengan signifikansinya 0,062 (tidak berpengaruh signifikan). Variabel Moderator (interaksi antara kompensasi dan motivasi) mempunyai t hitung sebesar -1,582 dengan signifikansinya 0,122 (tidak berpengaruh signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dengan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi kedua yang menolak motivasi sebagai variabel moderasi, maka dilakukan analisis regresi ketiga untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hasil pengujian regresi ketiga dengan kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Uji F Regresi III

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145,589	2	72,794	36,639	,000 ^b
	Residual	73,511	37	1,987		
	Total	219,100	39			

Berdasarkan tabel 5 diatas, nilai F_{hitung} adalah sebesar 36,639 dengan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil analisis ketiga juga membuktikan bahwa motivasi kerja adalah sebagai variabel independen dalam hubungannya dengan kinerja.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui R square.

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,660	1,382

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Hasil pada tabel 5 menunjukkan koefisien determinasi yang disesuaikan R square adalah sebesar 0,686 atau 68,6 % variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi. Sedangkan sisanya yaitu 31,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Uji Hipotesis

Hasil yang didapatkan dari SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Uji t Regresi I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6,901	2,405		2,869	,007
Kompensasi	,620	,080	,781	7,709	,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil output pada tabel 6 di atas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dan hasil perhitungan yang didapat adalah $df = n-1 = 40 - 1 = 39$ maka t_{tabel} didapat sebesar 2,023 sedangkan t_{hitung} 7,709 maka kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,709 > 2,023$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang.

didapatkan dari SPSS memberikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Tabel Uji t Regresi II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-30,246	21,818		-1,386	,174
Kompensasi	1,602	,739	2,017	2,167	,037
Motivasi	1,453	,756	1,734	1,923	,062
Kompensasi*Motivasi	-,040	,025	-2,643	-1,582	,122

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil output pada tabel 7 diatas menunjukkan t hitung kompensasi adalah sebesar 2,167 dengan signifikansinya 0,037 (berpengaruh signifikan). Variabel motivasi mempunyai t hitung sebesar 1,923 dengan signifikansinya 0,062 (tidak berpengaruh signifikan).

Variabel Moderator (interaksi antara kompensasi dan motivasi) mempunyai t hitung sebesar -1,582 dengan signifikansinya 0,122 (tidak berpengaruh signifikan).

Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis regresi pertama yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,901 + 0,620 X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,901 memberikan arti bahwa apabila variabel independen diasumsikan = 0, maka kinerja dari para karyawan secara konstan akan bernilai 6,901
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,620 memberikan arti bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan kompensasi maka akan terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,620

Dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,709 > 2,023$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang.

Berdasarkan analisis regresi kedua yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -30,246 + 1,602 X_1 + 1,453 X_2 - 0,040 X_1 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi X_1 sebesar 1,602 memberikan arti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan kompensasi maka akan terjadi kenaikan kinerja sebesar 1,602
- Koefisien regresi X_2 sebesar 1,453 memberikan arti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan motivasi maka akan terjadi kenaikan kinerja sebesar 1,453
- Koefisien regresi $X_1 X_2$ sebesar -0,040 memberikan arti bahwa interaksi antara kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan interaksi antara kompensasi dan motivasi maka akan terjadi penurunan kinerja sebesar -0,040

Hasil analisis ini menolak hipotesis kedua. Hal ini berarti motivasi bukan merupakan variabel pemoderasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja.

Oleh karena itu dilakukan analisis regresi ketiga untuk memperkuat hasil analisis regresi kedua yang menyatakan bahwa variabel motivasi bukan merupakan variabel pemoderasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja. Berdasarkan pengujian variabel independen terhadap variabel dependen, nilai F_{hitung} adalah sebesar 36,639 dengan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hal ini menunjukkan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil analisis ketiga juga membuktikan bahwa motivasi kerja adalah sebagai variabel independen dalam hubungannya dengan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,709 > 2,023$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang.

2. Penelitian ini tidak dapat menerima hipotesis kedua karena berdasarkan uji regresi yang dilakukan, variabel motivasi tidak dapat bertindak sebagai variabel moderasi. Koefisien regresi $X_1 X_2$ sebesar -0,040 memberikan arti bahwa interaksi antara kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan interaksi antara kompensasi dan motivasi maka akan terjadi penurunan kinerja sebesar -0,040
3. Berdasarkan hasil uji regresi hipotesis kedua yang menolak variabel motivasi sebagai variabel moderasi, maka dalam penelitian ini dilakukan uji regresi ketiga untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian variabel independen terhadap variabel dependen, nilai F_{hitung} adalah sebesar 36,639 dengan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil analisis ketiga juga membuktikan bahwa motivasi adalah sebagai variabel independen dalam hubungannya dengan kinerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran-saran bagi pihak perusahaan (CV Derowak Jaya) dan bagi penelitian selanjutnya:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu diharapkan pihak CV Derowak jaya perlu meningkatkan lagi hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi baik itu gaji, insentif dan lain-lain. Dan dalam pemberian gaji pihak perusahaan diharapkan pemberiannya dilakukan dengan tepat waktu. Perusahaan diharapkan dapat lebih menyelaraskan tujuan perusahaan dan tujuan karyawan, sehingga visi bersama dapat tercapai. Dengan itu karyawan pada CV Derowak Jaya dapat meningkat kinerjanya.
2. Hasil analisis pada variabel motivasi yang ternyata bertindak sebagai variabel independen dapat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan lebih menggalakkan cara kerja karyawan serta memberikan dukungan dan dorongan. Terutama kepada karyawan yang telah memiliki motivasi pada diri mereka. Sehingga diharapkan akan menimbulkan kinerja dari karyawan yang efektif dan efisien.
3. Perlu adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawannya serta dapat mengetahui apakah kompensasi dan motivasi yang sudah diberikan itu dapat berpengaruh tidaknya terhadap kinerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut lagi dengan menggunakan faktor-faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini seperti pengawasan kerja, pelatihan dan pengembangan dan lain-lain, sehingga hasil yang didapat akan lebih menggambarkan kondisi yang ada dengan lebih jelas dan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- P. siagian, Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzhal dan Ella Juvani Sagala. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Muria Kencana

- _____ 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil* . Bandung: Alfabeta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Yogyakarta: Stie Ykpn
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi* . Bandung : Pustaka Setia
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Yani, H.M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitrawacana Medi