



Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas

Bunga Daratista^{1*}, Nasruddin², Muhamad Efendi¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹bungadaratista.co.id@gmail.com ²nasruddin23101963@gmail.com,
³m.effendi1969@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang dimaksud adalah Karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau yang berjumlah 61 orang. Hasil pengujian hipotesis satu dengan regresi linier sederhana mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 1 diterima. Hasil pengujian hipotesis dua dengan regresi linier sederhana mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 2 diterima. Hasil pengujian hipotesis tiga dengan regresi moderasi mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi tidak dapat memoderasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 3 tidak diterima. Hasil pengujian hipotesis empat dengan regresi moderasi mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi dapat memoderasi memperkuat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 4 diterima.

Kata Kunci : motivasi, kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation moderation on the influence of motivation and job satisfaction on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency. In this research, the population and sample referred to are employees of the FIF Group Lubuklinggau Branch, totaling 61 people. The results of testing hypothesis one with simple linear regression showed that there was a significant influence of motivation on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency, hypothesis 1 was accepted. The results of testing hypothesis two with simple linear regression showed that there was a significant influence of job satisfaction on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency, hypothesis 2 was accepted. The results of testing hypothesis three with moderational regression showed that the compensation variable could not moderate the motivation variable on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency, hypothesis 3 was not accepted. The results of testing hypothesis four with moderational regression showed that the compensation variable could moderate and strengthen the job satisfaction variable on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency. Hypothesis 4 was accepted.

Keywords: motivation, job satisfaction, compensation and employee performanc

I. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui motivasi, kepuasan kerja, pemberian kompensasi yang layak, sehingga kinerja karyawan selalu meningkatkan. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Motivasi menurut (Siagian S.P, 2019) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu

perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motiv mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, Edy, 2019).

Sedangkan menurut (Handoko, Hani, 2019), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Selain faktor motivasi, kinerja karyawan berhubungan juga dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah reaksi yang bersifat mempengaruhi sikap seseorang terhadap berbagai segi pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dipercaya akan mempengaruhi peningkatan kinerja individu. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan banyak dampak negatif seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, pindah kerja, malas bekerja, dan sebagainya. Hal ini berakibat buruk bagi organisasi walaupun kerugian tidak terlalu jelas terlihat. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi memberikan pengaruh yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Pembicaraan positif tentang organisasi akan lebih terlihat dari pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kondisi inilah yang sangat diharapkan oleh manajemen organisasi. Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang dapat mengerjakan melebihi dari tugas yang biasa

diberikan dan berusaha memberikan kinerja melebihi dari seperti yang diharapkan (Wibowo, 2019)

Hal ini sesuai dengan temuan beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan adanya pengaruh signifikan dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti pada penelitian (Praptiestrini, 2019), dan (Sahid D & MD Rahadhini, 2019).

Penelitian ini dilakukan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu perusahaan dibentuk tahun 2011 dalam Naungan Ciputra Grup berjalan sampai 2023 dan di tahun 2023 diambil alih oleh Kwala Gunung Sejati (KGS) sampai sekarang yang berada di Desa Semangus, Kecamatan Lakitan Kabupaten Musi Rawas, menjalankan tugas pemanen, pemuat, sopir, administrasi. Bergerak di bidang perkebunan sawit yang terdiri Ada 4 (Empat) Afdeling yaitu : Afdeling A, B, C dan D.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti secara langsung kepada pimpinan dan karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas tentang kinerja karyawan kurang begitu maksimal, seperti kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan

faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kompensasi.

Variabel motivasi seperti masih kurangnya karyawan yang sesuai bidang tugasnya, seperti bidang pemanenan, pemuatan sawit, masih ada karyawan kurang tepat waktu dalam memanen sawit, karyawan kurang memiliki motivasi yang baik pada bagian pekerjaan masing-masing, menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya masing-masing sehingga kinerja dan keuntungan industri kurang optimal.

Selanjutnya variabel kepuasan kerja, kurangnya kepuasan kerja terjadi dikarenakan gaji atau tambahan bonus (*reward*) yang diterima karyawan tidak melalui penilaian kinerja, karyawan mengeluh minimnya training yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan cenderung mengeluh kurangnya promosi naik jabatan yang dilakukan oleh pimpinan.

Variabel lain yang berpengaruh adalah kompensasi, terjadinya perputaran karyawan merupakan salah satu indikator, penyebab kompensasi dalam bentuk gaji atau tambahan insentif (bonus) yang diterima karyawan tidak sebanding dengan prestasi karyawan, kurangnya perusahaan memberikan penghargaan yang lebih tinggi untuk jenis pekerjaan karyawan yang kompeten dibidangnya, tunjangan yang

diberikan kepada karyawan masih kurang memadai.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan Instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah subjek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas sebanyak 306 orang, dengan rincian sebagai berikut: 17 orang karyawan dibagian kantor dan 289 orang karyawan dibagian lapangan.

Penelitian ini menggunakan penelitian populasi (sensus) dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar lebih dari 100 dapat diambil antara 10– 15% atau 20–25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti dengan melihat segi waktu, tenaga, dan dana (Suharsimi Arikunto, 2019). Dari jumlah populasi 306 orang karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. Dengan demikian peneliti mengambil 20% dari populasi ($20\% \times 306 = 61,2$ dibulatkan 61 orang karyawan).

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang digunakan dalam bentuk wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung mengenai hal-hal yang dianggap relevan dan erat hubungannya dengan masalah yang akan dibahas (Sugiyono, 2019). Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuisioner.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

berdasarkan uji validitas variable motivasi (X_1) yang dilakukan terhadap 20 responden Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dengan 12 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0.463 sedangkan r_{tabel} 0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel motivasi (X_1) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan r_{hitung} (CITC) terkecil sebesar $0,463 > r_{tabel}$ sebesar 0,444 pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

berdasarkan uji validitas variabel kepuasan kerja (X_2) yang dilakukan terhadap 20 responden Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dengan 12 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,581 sedangkan r_{tabel} 0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja (X_2) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan r_{hitung} (CITC) terendah sebesar $0,581 > r_{tabel}$ sebesar 0,444 pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

berdasarkan uji validitas variabel kompensasi (Z) yang dilakukan terhadap 20 responden Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dengan 16 pernyataan, ternyata ditemukan

nilai yang terendah adalah 0,524 sedangkan r_{tabel} 0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel kompensasi (Z) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan r_{hitung} (CITC) terkecil sebesar $0,524 > r_{tabel}$ sebesar 0,444 pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

berdasarkan uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) yang dilakukan terhadap 20 responden Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dengan 14 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,456 sedangkan r_{tabel} 0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan r_{hitung} (CITC) terkecil sebesar $0,456 > r_{tabel}$ sebesar 0,444 pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikan 5 %. Adapun hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r_{tabel} N=20 ($\alpha=0,05$)	Keterangan
Motivasi (X1)	0,886	0,444	Reliabel

Kepuasan kerja (X2)	0,930	0,444	Reliabel
Kompensasi (Z)	0,932	0,444	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,915	0,444	Reliabel
Sumber : Hasil olah data, 2025 menggunakan SPSS			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan korelasi antara skor variabel motivasi (X_1) nilai *Cronbach Alpha* r_{hitung} adalah sebesar 0,886. Nilai r_{tabel} N=20 untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 0,444. variabel kepuasan kerja (X_2) nilai *Cronbach Alpha* r_{hitung} adalah sebesar 0,930. Nilai r_{tabel} N=20 untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 0,444. variabel kompensasi (Z) nilai *Cronbach Alpha* r_{hitung} adalah sebesar 0,932. Nilai r_{tabel} N=20 untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 0,444. skor variabel kinerja karyawan (Y) nilai *Cronbach Alpha* r_{hitung} adalah sebesar 0,915. Nilai r_{tabel} N=20 untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 0,444. Dengan demikian, kuisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis penelitian selanjutnya.

Persamaan Analisis Regresi Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2 Hasil pengujian Regresi Linear Sederhana variabel *Product Coefficients*^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	48.131	5.686	
Motivasi	.243	.113	.269

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y' = a + bX$, maka dapat dihasilkan persamaan output adalah $Y' = 48.131 + 0.243X$, sehingga dapat diketahui dari hasil output SPSS *coefficients product* sebesar 0.243 merupakan koefisien regresi. Dari persamaan di atas dapat diartikan Nilai konstanta (a) sebesar 48.131 ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel motivasi maka kinerja karyawan sebesar 48.131. Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0.243 ini artinya peningkatan pada satu satuan variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.243 satuan.

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi(R) motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai(Y)

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.269 ^a	.072	.057	3.064

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Dari tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.269. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh lemah sebesar 0,269 atau 26,90%. Sedangkan arah hubungan

adalah positif karena R positif. Dengan demikian $100\% - 26,90\% = 73,10$, artinya sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Pengujian t variabel Motivasi (X_1)

Model	T	Sig.
(Constant)	8.465	.000
1 Motivasi	2.147	.036

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2.147 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.000. Ini menunjukkan bahwa $2.147 > 2.000$ dan Sig. $0.000 < 0.05$. Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas hipotesis 1 diterima.

Persamaan Analisis Regresi Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6 Hasil pengujian regresi linear sederhana variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta

1 (Constant)	25.316	5.229	
Kepuasan Kerja	.654	.098	.658

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y' = a + bX_2$, maka dapat dihasilkan persamaan output adalah $Y' = 25.316 + 0.654X_2$, sehingga dapat diketahui dari hasil output SPSS *coefficients* kepuasan kerja sebesar 0.654 merupakan koefisien regresi. Dari persamaan di atas dapat diartikan Nilai konstanta (a) sebesar 25.316 ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel kepuasan kerja maka kinerja karyawan sebesar 25.316. Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0.654 ini artinya peningkatan pada satu satuan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.654 satuan.

Tabel 7 Hasil analisis koefisien korelasi (R) kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.658 ^a	.432	2.397	

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025

Dari tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.658. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh kuat sebesar 0,658 atau 65,80%. Dengan

demikian $100\% - 65,80\% = 34,20$, artinya sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 8 Hasil Pengujian t variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	4.842	.000
Kepuasan Kerja	6.705	.000

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6.705 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.000. Ini menunjukkan bahwa $6.705 > 2.000$ dan Sig. $0.000 < 0.05$. Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas hipotesis 2 diterima.

Analisis Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas

Tabel 9 Hasil Pengujian Analisis Regresi Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	33.506	15.400	2.023



Motivasi	2.322	1.441	2.970	1.611
Kepuasan Kerja	3.645	1.696	4.108	2.149
Kompensasi	3.778	1.725	4.794	2.190
Motivasi *Kompensasi	-.032	.022	2.906	1.489
Kepuasan Kerja*Kompensasi	.046	.025	5.400	1.806

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Hasil perhitungan regresi moderasi menjelaskan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kompensasi, adalah : Diketahui hasil nilai signifikansi variabel interaksi antara motivasi dengan variabel moderasi kompensasi sebesar 0.142 ($> 0,05$), maka bahwa variabel kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

Analisis Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas

Tabel 10 Hasil Pengujian Analisis Regresi Moderasi

Model	Unstandarized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
				.

	B	Std. Err	Beta		
(Constant)	33.506	15.400		2.023	.048
Motivasi	2.322	1.441	2.970	1.611	.013
Kepuasan Kerja	3.645	1.696	4.108	2.149	.036
Kompensasi	3.778	1.725	4.794	2.190	.033
Motivasi *Kompensasi	-.032	.022	2.906	1.489	.142
Kepuasan Kerja *Kompensasi	.046	.025	5.400	1.806	.036

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025

Hasil perhitungan regresi moderasi menjelaskan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kompensasi, adalah : Diketahui hasil nilai signifikansi variabel interaksi antara kepuasan kerja dengan variabel moderasi kompensasi sebesar 0.036 ($< 0,05$), maka bahwa variabel kompensasi mampu memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R Square Sebelum moderasi	R Square Sesudah moderasi
1	0.417	0.506

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Diketahui nilai R^2 sebelum moderasi sebesar 0.417 dan nilai R^2 sesudah moderasi sebesar 0.506 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas setelah adanya variabel moderasi kompensasi sebesar 0.506 atau 50.60%. Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi kompensasi tidak dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. Sedangkan setelah adanya variabel moderasi kompensasi dapat memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,089 atau 8,90%.

Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas

Berdasarkan hasil analisis regresi linear diperoleh angka R sebesar 0.269. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh sedang sebesar 0,269 atau 26,90%. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena R positif. Nilai R (koefisien korelasi). Kemudian faktor lain $100\% - 26,90\% = 73,10\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian uji t dapat diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2.147 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.000. Ini menunjukkan bahwa $2.147 > 2.000$ dan $Sig. 0.000 < 0.05$. Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) hipotesis 1 diterima.

Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan Praptiestrini dengan judul efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat di wilayah Kabupaten Karanganyar. Kemudian MD Rahadhini dengan judul Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Ben Silatu Grobogan. Sesuai penelitian yang dilakukan peneliti di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, variabel, dan regresi. Persamaannya adalah bahwa motivasi mempunyai pengaruh tidak dominan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas

Berdasarkan hasil analisis regresi linear diperoleh angka R sebesar 0.658. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh sedang sebesar 0,658 atau 65,80%. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena R positif. Nilai R (Koefisien Korelasi). Sedangkan $100\% - 65,80\% = 34,20$ dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian uji t dapat diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6.705 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.671. Ini menunjukkan bahwa $6.705 > 2.000$ dan $Sig. 0.000 < 0.05$. Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) hipotesis 2 diterima.

Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan Praptiestrini dengan judul efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat di wilayah Kabupaten Karanganyar. Kemudian MD Rahadhini dengan judul Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan KSP Ben Silatu Grobogan. Sesuai penelitian yang dilakukan peneliti di di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, variabel, dan regresi. Persamaannya adalah bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dengan di Moderasi Kompensasi

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi variabel kompensasi di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dilakukan perhitungan analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Diketahui hasil nilai signifikansi variabel interaksi antara motivasi dengan kompensasi sebesar 0.142 ($> 0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

Hasil nilai R Square sebelum moderasi sebesar 0.417 dan nilai R Square sesudah moderasi sebesar 0.506 maka memiliki arti

bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas setelah adanya variabel moderasi kompensasi sebesar 0.506 atau 50.60%. Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi kompensasi dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,089 atau 8,9% tetapi variabel kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan Praptiestrini dengan judul efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat di wilayah Kabupaten Karanganyar. Kemudian MD Rahadhini dengan judul Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Ben Silatu Grobogan. Sesuai penelitian yang dilakukan peneliti di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, variabel, dan regresi. Persamaannya adalah bahwa motivasi

mempunyai pengaruh tidak dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti secara moderasi hipotesis 3 tidak berpengaruh dan tidak terbukti.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dengan di Moderasi Kompensasi

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi variabel kompensasi di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dilakukan perhitungan analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara kepuasan kerja dengan kompensasi sebesar 0.036 ($< 0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel kompensasi mampu memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

Diketahui nilai R Square sebelum moderasi sebesar 0.417 dan nilai R Square sesudah moderasi sebesar 0.506 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas setelah adanya variabel moderasi kompensasi sebesar 0.506 atau 50.60%. Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi kompensasi dapat memperkuat

pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,089 atau 8,9%.

Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan MD Rahadhini dengan judul efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Ben Silatu Kabupaten Grobogan. Sesuai penelitian yang dilakukan peneliti di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, variabel, dan regresi. Persamaannya adalah bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti secara moderasi hipotesis 4 berpengaruh dan terbukti

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis satu dengan regresi linier sederhana mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 1 diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis dua dengan regresi linier sederhana mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 2 diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis tiga dengan regresi moderasi mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi tidak dapat memoderasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 3 tidak diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis empat dengan regresi moderasi mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi dapat memoderasi memperkuat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 4 diterima.

V. SARAN

Setelah melakukan penelitian maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan Pimpinan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dapat meningkatkan motivasi karyawan agar hasil kinerja lebih meningkat dimasa yang akan datang.
- b. Diharapkan Pimpinan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan



agar hasil kinerja lebih meningkat dimasa yang akan datang.

c. Diharapkan Pimpinan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dapat meningkatkan pemberian kompensasi agar motivasi lebih terpicu dan hasil kinerja karyawan lebih baik disaat sekarang dan meningkat dimasa yang akan datang.

d. Diharapkan Pimpinan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dapat meningkatkan pemberian kompensasi agar kepuasan kerja lebih meningkat dan hasil kinerja karyawan lebih baik disaat sekarang dan meningkat dimasa yang akan datang.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Praptiestrini. (2019). Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Di Wilayah Kabupaten Karang Anyar. *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan* Vol. VIII, No. 2

Sahid D & MD Rahadhini. (2019). Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6, 2

Siagian S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta..

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Suharsimi Arikunto, A. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktek*. Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy. (2019). *Budaya Organisasi*. (2nd ed., Vol. 2). Kencana Prenada Media Group., Jakarta

Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*,: Vol. VI. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.