

EFEK MEDIASI MOTIVASI KERJA DALAM POLA HUBUNGAN

KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN

Siti Almaidah

Program Studi Manajemen, STIE Atma Bhakti

Email: almaidah.elmuhammad@gmail.com

ABSTRACT

Organizations operating in the public sector are required to improve their performance to provide optimal service to the public. Organizations can strive for work efficiency by improving employee performance. Because of this, organizations need to manage human resources optimally, especially those related to employee performance and the factors that influence it. This study aims to find empirical evidence regarding the mediating effect of work motivation in compensation relationship patterns on employee performance. The samples involved in this study were 105 family planning field officers or called PLKB. Samples were drawn using the total sampling technique. Data analysis techniques used research instrument tests consisting of validity and reliability tests, normality tests, outlier tests, and hypothesis testing. Meanwhile, to find out the significance of the mediating variable, the Sobel test was used. The results of this study are statistically proven that compensation contributes positively and significantly to employee performance mediated by work motivation.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance, PLKB

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting pada setiap kegiatan dalam organisasi, baik organisasi yang bergerak di sektor swasta maupun sektor publik. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dengan tingkat pengetahuan dan kompetensinya, serta didukung dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, dapat dimotivasi oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan dalam mencapai tujuannya dibutuhkan tingkat kinerja yang optimal pada karyawannya. Sehingga perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Oleh karena hal tersebut perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya, yang diantaranya adalah kompensasi dan motivasi.

Menurut Prawirosentono (1999), menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu

organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawab yang dibebankan, dilakukan secara legal sesuai peraturan yang ditetapkan, sebagai upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sementara itu Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan dengan ketentuan-ketentuan yang disyaratkan pada pekerjaan dan sesuai dengan tanggungjawabnya. Sedangkan Febriyanti & Faslah (2013), pada penelitiannya menemukan bahwa kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja karyawan yang optimal dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi pada tingkat yang lebih baik. Zameer *et al.* (2014) pada penelitiannya menemukan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, karyawan harus memiliki pengetahuan, keahlian, motivasi, disiplin, dan semangat kerja yang tinggi. Sehingga jika kinerja karyawan meningkat akan menyebabkan meningkatnya pula kinerja perusahaan.

Berikutnya Mangkunegara (2013) menyatakan perkembangan perusahaan tidak bisa dilepaskan dari pengelolaan kinerja karyawan secara optimal, yang akan memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Soetrisno (2009), memberikan pernyataannya mengenai kinerja, yaitu sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dengan mempertimbangkan aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun tujuan dari penilaian kinerja menurut Dessler (2016), adalah perusahaan berkesempatan untuk meninjau kemajuan kinerja karyawan dan hasilnya digunakan untuk menyusun rencana kinerja yang hendak dicapai pada periode berikutnya.

Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bisa dilakukan perusahaan adalah pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif. Triyono (2010), menyatakan program kompensasi yang adil dan kompetitif, dapat menjadikan perusahaan merekrut karyawan yang potensial, mempertahankan, dan mengembangkan kemampuannya, serta mendorongnya meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Akhirnya perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2020), menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diterima oleh karyawan atas prestasi kerja yang dicapainya. Studi yang dilakukan oleh Hameed *et al.* (2014), menghasilkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap

kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman dkk. (2021), menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Rustilah (2018), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Robbins & Coulter (2010) motivasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk melakukan sesuatu sesuai dengan kemampuannya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, strategi yang bisa dilakukan adalah pemberian motivasi kepada karyawan. Menurut Dessler (2020), individu akan termotivasi untuk bekerja pada jabatan tertentu karena ingin mendapatkan imbalan. Perusahaan harus dapat mengarahkan perilaku karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dan menyelaraskan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi. Motivasi ini bisa dilakukan perusahaan melalui pemberian imbalan yang adil dan layak. Penelitian yang dilakukan oleh Subarjo (2015), menghasilkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan studi yang dilakukan oleh Dito & Lataruva (2010), menemukan kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sementara itu penelitian dari Puri dkk. (2016), menghasilkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya seperti yang dilakukan oleh Kayode & Yarie (2016), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Rini dkk. (2014), menemukan motivasi kerja memediasi pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak lepas dari peran pimpinan, yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan seseorang atau kelompok pada suatu tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan kompensasi dan motivasi sesuai dengan kinerja karyawan berdasarkan ketentuan yang berlaku, serta tingkat kepuasan karyawan. Oleh karena hal tersebut maka pemahaman akan kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan adalah sangat penting bagi perusahaan.

Keberhasilan program-program yang dicanangkan oleh pemerintah membutuhkan pelaksana lapangan yang aktif, seperti program keluarga berencana. Pelaksanaan program keluarga berencana di Kabupaten Wonogiri, di bawah kewenangan Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera Dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri. Untuk kegiatan penyuluhan KB dilaksanakan oleh Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB), yang punya andil cukup besar demi suksesnya setiap pencapaian program yang dicanangkan oleh Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera Dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri. Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) saat ini belum optimal, jadi masih harus ditingkatkan mengingat bahwa PLKB adalah ujung tombak dalam pelaksanaan program yang berkaitan dengan KB (Prasasti 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek mediasi motivasi kerja dalam pola hubungan kompensasi pada kinerja karyawan (studi pada Petugas Lapangan Keluarga Berencana Kabupaten Wonogiri). Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai pertimbangan bagi Kantor Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera Dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, terutama mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Petugas Lapangan Keluarga Berencana

Menurut Peraturan Kepala Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 20 Tahun 2018, Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) adalah karyawan dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau non PNS yang diberi tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, penggerakan dan pengembangan Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga Jadi tugasnya adalah melaksanakan Program Kependudukan Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) dibawah koordinasi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). Program KKBPK merupakan upaya terencana yang ditetapkan untuk mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan

keluarga berkualitas melalui pengaturan kelahiran anak, jarak dan usia ideal melahirkan, serta mengatur kehamilan. PLKB memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan pelaksanaan program KB dan meningkatnya kerja sama dengan institusi pemerintah ataupun swasta, serta masyarakat di wilayah pedesaan dan perkotaan.

Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan, yang memerlukan strategi khusus dalam mengelolanya. Karyawan biasanya menginginkan kompensasi, penghargaan yang seimbang, dan juga mengharapkan kesejahteraan yang terjamin untuk dirinya dan keluarganya, serta kesejahteraan saat memasuki masa pensiun. Terpenuhinya kesejahteraan karyawan diharapkan akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini tentu akan berdampak positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Daft 2013), kompensasi merujuk pada semua pembayaran uang, dan semua barang atau komoditi yang digunakan berdasarkan nilai uang untuk memberi imbalan kepada karyawan. Sedangkan (Caruth dan Handlogten 2001) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan atau pemberian yang diberikan kepada karyawan atas pelayanan yang dilakukannya, mencakup imbalan secara langsung maupun tidak langsung. Imbalan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memotivasi meningkatkan kinerjanya dan mendorong kesetiaan, serta rasa memiliki (Luthans 2008).

Motivasi Kerja

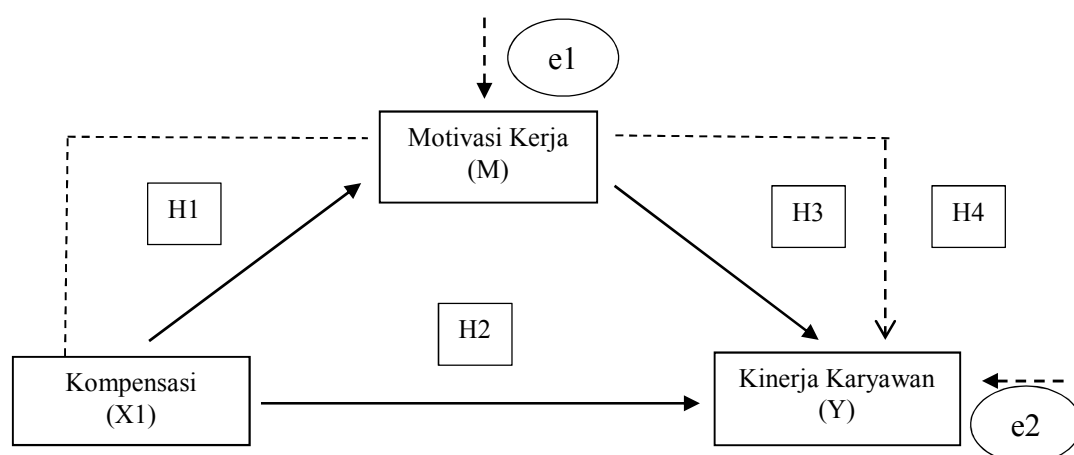
Keberhasilan adalah suatu capaian yang menjadi keinginan bagi setiap orang. Karyawan yang memiliki kompetensi dan dapat diandalkan akan melaksanakan tugasnya dengan hasil yang tidak sekedar memenuhi persyaratan minimal, namun akan berusaha untuk mencapai prestasi kerja terbaik. Organisasi atau perusahaan juga akan memperoleh keuntungan apabila karyawan yang dimilikinya mempunyai prestasi yang tinggi. Menurut Nawawi (2001), menyatakan motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pengertian lain dari motivasi yaitu kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins dan Coulter 2010). Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan penilaian dari segi kuantitas dan kualitas, serta sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai *outcome* yang dihasilkan dari penyelesaian pekerjaan tertentu atau kegiatan selama waktu tertentu (Bernandin & Russell dalam Gomes, 2003). Perusahaan membutuhkan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada periode lalu, yang akan digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di waktu yang akan datang (Rivai 2009). Berdasarkan hasil evaluasi yang objektif diharapkan dapat memberikan informasi, yang memungkinkan perusahaan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran Penelitian
Sumber: dikembangkan untuk penelitian (2022)

Dalam gambar kerangka pemikiran di atas, menunjukkan dalam penelitian ini akan menguji efek mediasi motivasi kerja dalam pola hubungan kompensasi pada kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel mediasinya motivasi kerja.

Pengembangan Hipotesis

Salah satu strategi untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasinya adalah dengan menetapkan program pemberian kompensasi secara adil dan kompetitif (Mathis dan John H. 1994). Studi yang dilakukan Agarwal (2010), Rahardjo (2017), Rizal dkk. (2014), dan Subarjo (2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Candradewi & Dewi (2019) juga ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Atas dasar penelitian tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Memiliki karyawan yang berprestasi baik adalah harapan setiap organisasi/perusahaan, oleh karena itulah organisasi/perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi yang layak dan adil. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi/perusahaan harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Apriliani (2020), Ikhsan dkk. (2019), Dewi & Ardana (2022), Sulaeman dkk. (2021) menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan argumen tersebut maka untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2018), menjelaskan bahwa perusahaan dapat mengoptimalkan kemampuan karyawan melalui pemberian motivasi. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Octavianasari & Dwityanto O. (2017), menghasilkan terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, jadi jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Sedangkan studi yang dilakukan oleh Amalia & Fakhri (2016), menemukan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arista & Kurnia (2019). Berdasarkan pada penelitian tersebut maka bisa dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bahasan tentang kompensasi merupakan sesuatu yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan kepada diharapkan dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian oleh Subarjo (2015) menunjukkan bahwa motivasi memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil yang sama diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Armantari dkk. (2021), Dewi & Ardana (2022), Gerardine & Belinda (2018), Puri dkk. (2016). Namun hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian Aliyya dkk. (2022) bahwa kompensasi finansial dan kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun dimediasi oleh variabel motivasi kerja, dan penelitiannya Ilham dkk. (2020), yaitu motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dirujuk maka bisa disusun hipotesis sebagai berikut:

H4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi motivasi kerja

METODE PENELITIAN

Disain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian survei, yang bertujuan menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Tipe hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat (kausal).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Kantor Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSP) Kabupaten Wonogiri sejumlah 105

orang, dengan jumlah sampel sama dengan populasi. Sampel ditarik dengan teknik total sampling. Data diambil dengan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert.

Pengukuran Variabel

Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun yang dimaksud dengan kuesioner adalah instrumen yang digunakan untuk memperoleh data primer, berwujud daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus diisi oleh responden. Skala dalam penelitian ini adalah skala likert 5 poin.

Definisi Operasional Variabel

a. Kompensasi

Menurut kompensasi merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk mendapatkan prestasi kerja karyawannya (Sofyandi 2008). Pengukuran variabel kompensasi menggunakan 4 item yang dikembangkan oleh Simamora (2004) yaitu: upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

b. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang dengan kemampuannya untuk mencapai hasil atau tujuan Robbins & Coulter (2010). Sementara itu teori motivasi prestasi McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan 10 item yang dikembangkan oleh Christie *et al.* (2007), yaitu: 1) *need for achievement* (memberikan kinerja yang terbaik, identifikasi berdasar atas kinerja, penilaian diri atas kinerja, motivasi atas kinerja, peningkatan atas pencapaian kinerja, 2) *need for affiliation* (proses sosial, bagian dari komunitas), 3) *need for power* (tanggung jawab terhadap kinerja, peranan kepemimpinan dalam team, proses kepemimpinan dalam kinerja).

c. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah seberapa besar capaian hasil kerja atas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2020), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang

menjadi tanggung jawabnya. Pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan 11 item yang dikembangkan oleh Hasibuan (2020) meliputi: kesetiaan, kuantitas dan kualitas, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Teknis Analisis Data

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan nilai df tertentu Ghazali (2012). Kriteria keputusannya jika r hitung $> r$ tabel, maka pertanyaan atau indikator-indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid, demikian sebaliknya (Sarjono dan Julianita 2011).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan di dalam sebuah kuesioner. Menurut Sekaran (2000), keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ (Ghozali 2012).

Uji normalitas diperlukan terutama untuk peramalan dan pengujian hipotesis. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria keputusannya jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal, dan sebaliknya jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali 2012).

Uji outlier adalah uji untuk mengetahui apakah observasi yang dilakukan muncul nilai-nilai ekastrim yang memiliki karakteristik unik dan sangat berbeda untuk variabel tunggal atau variabel berganda. Data outlier harus dihapus dari observasi. Adapun batasan kurva normalnya adalah memiliki Z-Score dengan rentang -2,5 sampai dengan +2,5. Batasan ini cenderung menghasilkan nilai normalitas yang lebih baik.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur) yaitu teknik untuk menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap jalur dari hubungan kausal antar variabel bebas, mediator, dan

Efek Mediasi Motivasi.....*Siti Almaidah*
 variabel terikat (Riduwan dan Kuncoro 2012). Berikut ini merupakan kerangka hubungan antara jalur dan dibuat dalam persamaan struktural sebagai berikut:

$$\text{Sub-struktur 1: } M = \rho_{mx}X + \rho_{me_1}$$

$$\text{Sub-struktur 2: } Y = \rho_{yx}X + \rho_{yx}M + \rho_{ye_2}$$

Keterangan:

X : Variabel Kompensasi

Y : Variabel Kinerja

M : Variabel Motivasi Kerja

ρ_{mx} : Koefisien jalur variabel X pada sub-struktur 1

ρ_{me_1} : Koefisien residu pada sub-struktur 1

ρ_{yxm} : Koefisien jalur variabel X, M pada sub-struktur 2

ρ_{ye_2} : Koefisien residu pada sub-struktur 2

Uji Mediasi atau uji Sobel dilakukan dengan tujuan menguji signifikansi mediasi variabel motivasi kerja (Ghozali 2012). Kriterianya dinyatakan terdapat pengaruh mediasi jika *standard error* pada koefisien *indirect effect* pengaruh variabel yang ditetapkan dengan dimediasi variabel tertentu > t statistik pengaruh mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden menunjukkan karakteristik dari responden sebagai sumber data primer. BKBKSPP Kabupaten Wonogiri dalam mensukseskan program-programnya didukung sejumlah sumber daya manusia, berikut rinciannya:

Tabel 1.
Deskripsi PLKB Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Pejabat Eselon	10
2	Staf Fungsional Umum	12
3	fungsional khusus (PKB / PLKB	47
4	PLKB non PNS (kontrak)	36
Jumlah		105

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan data BPS disebutkan pada tahun 2021 di Kabupaten Wonogiri terdapat 25 kecamatan, 251 desa, dan 43 kelurahan (BPS 2021). Jadi dengan

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari ketiga variabel dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan yang menjadi indikator masing-masing variabel mempunyai r hitung $> r$ tabel (0,161).

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pertanyaan yang digunakan. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel ditunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$. Maka dapat dinyatakan semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas Data

Sementara itu hasil uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03683416
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.072
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.868
Asymp. Sig. (2-tailed)		.438

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah 0,868 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,438 $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa sebaran datanya berdistribusi normal.

Uji Outlier

Uji terhadap *multivariate outlier* dilakukan menggunakan kriteria Z-Score dengan rentang -2,5 sampai dengan +2,5. Berdasarkan uji outliers tidak terdapat data yang *outlier*.

Analisis Persamaan 1 (Sub-Struktur 1)

Berdasarkan hasil analisis pada persamaan 1 (sub-struktur 1) dengan menggunakan analisis jalur, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Analisis Persamaan 1 (Sub-Struktur 1)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig	Keterangan
<i>Constant</i>	19,561	3,751		5,215	0,000	Signifikan
Kompensasi (X)	0,501	0,095	0,461	5,276	0,000	Signifikan
R : 0,461						
R Square : 0,213						
Adjusted R Square : 0,205						
Sig. F : 0,000						
F hitung : 27,834						
F tabel : 3,933						
Jumlah sampel : 105						
t tabel : 1,660						
α : 0,05						

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis persamaan 1 atau sub-struktur 1 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$M = \rho_{mx}X + \rho_{me_1}$$

$$M = 0,461X + 0,887e_1$$

Persamaan tersebut di atas menjelaskan bahwa koefisien kompensasi bernilai positif, hal tersebut menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya jika kompensasi dinaikkan diharapkan motivasi kerja juga akan meningkat, dan karyawan semakin giat bekerja.

Pengujian kelayakan model atau uji F dihasilkan nilai sebesar 27,834 dengan nilai probabilitas (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka pengujian secara individual bisa dilakukan atau dilanjutkan. Sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,213 atau 21,3%. Maka dapat

Efek Mediasi Motivasi.....Siti Almaidah
dinyatakan variabel kompensasi menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 21,3% dan sisanya 78,7% dijelaskan variabel lain di luar model.

Analisis Persamaan 2 (Sub-Struktur 2)

Dari pengolahan data pada sub-struktur 2 diperoleh hasil seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.
Hasil Analisis Persamaan 2 (Sub-Struktur 2)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig	Keterangan
Constant	11,788	3,029		3,892	0,000	Signifikan
Kompensasi (X)	0,392	0,077	0,421	5,100	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (Z)	0,312	0,071	0,364	4,407	0,000	Signifikan
R : 0,672						
R Square : 0,452						
Adjusted R Square : 0,441						
Sig. F : 0,000						
F hitung : 42,025						
F tabel : 3,085						
Jumlah sampel : 105						
t tabel : 1,660						
α : 0,05						

Sumber: data primer diolah (2022)

Persamaan sub-struktur 2 dapat dirumuskan seperti berikut ini:

$$Y = \rho_{yx}X + \rho_{yz}Z + \rho_{ye_2}$$

$$Y = 0,421X + 0,364Z + 0,740e_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan bahwa koefisien kompensasi dan motivasi kerja memiliki nilai positif. Artinya kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu jika kompensasi dan motivasi kerja ditingkatkan, maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Nilai F hitung pada model sub-struktur 2 dihasilkan sebesar 42,025 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat dinyatakan variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pengujian secara individual dapat dilakukan. Sedangkan besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,452 atau 45,2%. Artinya variabel kompensasi

Efek Mediasi Motivasi.....Siti Almaidah
dan motivasi kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 45,2%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model sebesar 54,8%.

Nilai Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, dan Pengaruh Tidak Langsung

Besarnya koefisien jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung dan pengaruh total kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (M) diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.
Nilai Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Total Pengaruh

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
X terhadap Z	0,461	0,461	-	0,461
X terhadap Y	0,421	0,421	0,461+0,364=0,825	1,246
Z terhadap Y	0,364	0,364	-	0,364
e1	0,887	0,887	-	0,887
e2	0,740	0,740	-	0,740

Sumber: data primer diolah (2022)

Uji Sobel

Uji Sobel dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi motivasi kerja. Berdasarkan uji Sobel diperoleh nilai Z sebesar 3,327. Oleh karena $3,327 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka dapat dinyatakan motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai probabilitas one tailed sebesar 0,000 dan two tailed sebesar 0,002

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel atau nilai probabilitas dengan nilai Sig. Jadi pengujian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen secara individual dan untuk mengetahui signifikansi analisis jalur.

Dari tabel 3. diketahui nilai t hitung kompensasi sebesar 5,276 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan **hipotesis 1 didukung**. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kabupaten Wonogiri. Hasil analisis membuktikan bahwa koefisien jalur signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Mathis & John H. (1994), Agarwal (2010), Rahardjo (2017), Rizal dkk. (2014), Subarjo (2015), Candradewi & Dewi (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sementara itu besarnya nilai koefisien residu ($e1$) = $\sqrt{1-R^2}$ = 0,887. Hal tersebut terindikasi bahwa nilai *variance* variabel kompensasi yang tidak dijelaskan oleh variabel motivasi kerja sebesar 0,887.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4. diketahui nilai t hitung kompensasi sebesar 5,100 signifikan pada $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan **hipotesis 2 didukung**. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kabupaten Wonogiri. Hasil analisis membuktikan bahwa koefisien jalur signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Apriliani (2020), Ikhsan dkk. (2019), Dewi & Ardana (2022), Sulaeman dkk. (2021), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis melalui uji t seperti yang ditunjukkan pada tabel 4, untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,407 dengan sig sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan **hipotesis 3 didukung**. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryadi 2018), (Octavianasari dan Dwityanto O. 2017), (Amalia dan Fakhri 2016), dan (Arista dan Kurnia 2019).

Hipotesis 4 bertujuan untuk menguji motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji Sobel diperoleh nilai Z hitung $> Z$ tabel ($3,327 > 1,96$) pada tingkat signifikansi $0,05 > 0,000$. Sementara efek tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,825. Jadi dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4 didukung**. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kabupaten Wonogiri dengan dimediasi motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Subarjo 2015), (Armantari dkk. 2021), (Dewi dan Ardana 2022), (Gerardine dan Belinda 2018), dan (Puri dkk. 2016).

Adapun nilai koefisien residu (e^2) = $\sqrt{1-R^2}$ = 0,740, terindikasi bahwa nilai *variance* variabel kompensasi dan motivasi kerja yang tidak dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan sebesar 0,740.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi maka dapat diambil kesimpulan: (1) kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh langsung dan positif pada motivasi kerja. (2) kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh langsung dan positif pada kinerja karyawan. (3) motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung dan positif pada kinerja karyawan. (4) Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung dan positif pada kinerja karyawan dengan dimediasi motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, A. S. 2010. "Motivation and Executive Compensation." *Journal of Corporate Governance* 9(1).
- Aliyya, Afifa, Rini Frima, dan Fitra Oliyan. 2022. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh)." *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Ekonomi Indonesia* 1(1):8.
- Amalia, Syarah, dan Mahendra Fakhri. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro." *Jurnal Computech & Bisnis (e-Journal)* 10(2):119–27. doi: 10.55281/jcb.v10i2.152.
- Apriliani, Tifani Dwi Luki. 2020. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Victory International Futures Cabang Malang." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Arista, Ditya Wahyu, dan Marlina Kurnia. 2019. "Pengaruh Motivasi, Employee Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman

- Kyai Langgeng Kota Magelang).” *UMMagelang Conference Series* 518–28.
- Armantari, Ni Luh Indah, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, dan Ida Ayu Mashyuni. 2021. “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar.” *Widya Amrita* 1(1):275–89. doi: 10.32795/widyaamrita.v1i1.1175.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- BKKBN. 2018. “Peraturan Kepala Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 20 Tahun 2018.” (<https://peraturanpedia.id/peraturan-kepala-badan-kependudukan-dan-keluarga-berencana-nasional-nomor-20-tahun-2018/>).
- BPS. 2021. “Badan Pusat Statistik Kabupaten Wonogiri.” (<https://wonogirikab.bps.go.id/indicator/154/202/1/jumlah-desa-kelurahan-yang-memiliki-fasilitas-pendidikan.html>).
- Candradewi, Intan, dan I. Gst A. Manuati Dewi. 2019. “Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable.” *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences* 6(5):134–43. doi: 10.21744/irjmis.v6n5.711.
- Caruth, Donald L., dan Gail D. Handlogten. 2001. *Managing Compensation (and Understanding It Too): A Handbook for the Perplexed*. Westport: Greenwood Publishing Group.
- Christie, Anne, Peter Jordan, Ashlea Troth, dan Sandra Lawrence. 2007. “Testing the Links between Emotional Intelligence and Motivation.” *Journal of Management & Organization* 13(3):212–26. doi: 10.5172/jmo.2007.13.3.212.
- Daft, Richard L. 2013. *Era Baru Manajemen*. Edisi 9 Buku 1. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management*. 1 ed. London: Pearson Education.
- Dewi, Ni Kadek Yuliantari, dan I. Komang Ardana. 2022. “Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan.” *E-Jurnal Manajemen* 11(2):230–54. doi: 10.24843/EJMUNUD.2022.v11i.02.p02.
- Dito, Anoki Herdian, dan Eisha Lataruva. 2010. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.

Febriyanti, Bahirah Mustika, dan Roni Faslah. 2013. "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan (BAPAS) Di Jakarta Timur." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis* 1(2):104–16. doi: 10.21009/JPEB.001.2.7.

Gerardine, Evelyn, dan Gloria Belinda. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Di Java Paragon Hotel & Residence." *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 6(2).

Ghozali, Imam. 2012. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Hameed, Abdul, Muhammad Ramzan, Hafiz M. Kashif Zubair, Ghazanfar Ali, dan Muhammad Arslan. 2014. "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)." *International Journal of Business and Social Science* 5(2):8.

Hasibuan, Malayu S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Ikhsan, M., Andi Reni, dan Wardhani Hakim. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar." *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship* 2(1):12.

Ilham, I. Nyoman Nugraha Ardana Putra, dan Amir Tengku Ramly. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi." *JMM Unram-Master Of Management Journal* 9(4):315–24. doi: 10.29303/jmm.v9i4.569.

Kayode, Asaju, dan Emmanuel Yarie. 2016. "An Assessment of the Influence of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation and Performance of Senior Nonteaching Staff of Federal College of Education Zaria (2005 - 2010)." *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* 6(4):43–58. doi: 10.12816/0036701.

Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet. 11. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L., dan Jackson John H. 1994. *Human Resource Management*. St. Paul, MN, USA: West Publishing Corporation 610 Opperman Drive.

Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Octavianasari, Putri, dan Achmad Dwityanto O. 2017. "Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan." *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Prasasti, Suci. 2019. "Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja PLKB." *Jurnal Ilmiah Konseling* 19(1):19.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen SDM : Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Puri, Karintan Pramitha, Alwi Suddin, dan Suprayitno. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Karyawan PD. BPR Bank Solo)." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 16:150–58. doi: 10.33061.

Rahardjo, Mukti. 2017. "The Effects of Compensation on Work Motivation : Evidence from Universities in Jakarta." *International Journal of Economic Perspectives : IJEP* 11(1).

Riduwan, dan E. A. Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: CV. Alfabeta.

Rini, Dibyantoro, dan M. Ihsan Ardianto. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Duta Oktan Semester Palembang)." *Orasi Bisnis : Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga* 12(2).

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rizal, Muhamad, M. Syafie Idrus, dan Rahayu Mintarti. 2014. "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)." *International Journal of Business and Management Invention* 3(2):16.

Robbins, P. Stephen, dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 . Jakarta: Erlangga.

Rustilah, Sri. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak." *Journal of Management Review* 2(2). doi: 10.25157/jmr.v2i2.1798.

Sarjono, Haryadi, dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (3rd edition)*. Canada: John Wiley & Sons Inc.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Soetrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cet. 9. Jakarta: Kencana.

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Subarjo, Subarjo. 2015. “Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Hubungan Antara Kompensasi Dan Kinerja Pada Perusahaan Garmen Di Wilayah Sleman.” *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi* 13(2):150–61.

Sulaeman, Asep, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, dan Muhammad Guruh. 2021. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2):137. doi: 10.32493/JJSDM.v4i2.9082.

Suryadi, Dyan Fauziah. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. XYZ.” *Equity: jurnal ekonomi, manajemen dan akuntansi* 13(1):5.

Triyono, Nugroho. 2010. “Analisis Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Serta Kinerja Karyawan PT. Hikmah Sejahtera Surabaya.” *thesis*, UPN “Veteran” Jatim, Surabaya.

Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar, dan Muhammad Amir. 2014. “The Impact of the Motivation on the Employee’s.” *Journal Of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* 4(1):398–406. doi: 10.6007/IJARAFMS /v4-i1/630.