

# Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating

<sup>1</sup>Rebeca Kristiana Lopia Simatupang  and <sup>2</sup>Moeljono 

<sup>1, 2</sup> Univeristas Semarang, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

\* Corresponding author: [sastro@usm.ac.id](mailto:sastro@usm.ac.id)

## ABSTRACT

The study aims to empirically examine the effect of job satisfaction, work environment, and compensation on employee performance with motivation as a moderating variable with a study on Centro Production. The population is employees who work at Centro Production. The sample in this study was 62 respondents. This research uses quantitative analysis and techniques for sampling, namely using saturated sampling techniques (census). Data collection methods through questionnaires, observation and data analysis using SPSS 25 which includes validity, reliability, classical assumption tests, multiple regression analysis, hypothesis testing using the t test, f test and R2 test and moderation test. The results showed that the independent variables of job satisfaction, work environment and motivation had a positive and significant effect on employee performance partially or stimulant. The moderation variable of motivation shows that motivation is able to moderate employee performance, but motivation cannot moderate the effect of work environment and compensation on employee performance. The coefficient of determination of 51% indicates the ability of the independent variable to predict only 51%, there are still 49% explained by variables outside the model. But through the coefficient of determination after moderated regression analysis the calculation results are 97%. So it can be concluded that after the moderation variable, the motivation variable can strengthen the influence of job satisfaction, work environment and compensation variables on employee performance.

**Keywords:** Moderated, Job satisfaction, work environment, compensation, motivation and employee performance.

## Article Info

### Article History

Received : Mey 12<sup>th</sup>, 2023  
Revised : Mey 14<sup>th</sup>, 2023  
Accepted : Juny 3<sup>rd</sup>, 2023  
Published : July 30<sup>nd</sup>, 2023

Copyright © 2023 by the author



## INTRODUCTION

Dunia bisnis saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat, hal ini yang membuat perusahaan harus terus meningkatkan daya saing bisnis demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Maka, dibutuhkan seluruh sumber daya yang ada. Tidak terkecuali Sumber Daya Manusia (SDM). Pada skala perusahaan besar maupun kecil peranan sumber daya manusia sangat penting. Tanpa kehadiran sumber daya manusia mustahil sebuah organisasi dapat berjalan atau beroperasi. Sebagai ilustrasi ada perusahaan, dengan modal yang banyak, bahan baku melimpah dan pabrik yang resprentatif, namun tanpa ada peran manusia semua sumber daya tersebut akan sia-sia karena tidak ada yang mengelolanya.

Kehadiran SDM sangat dibutuhkan pada organisasi macam apapun dan jenjang apapun. Sehingga peran SDM dalam organisasi adalah mutlak. Bagi perusahaan yang menerapkan padat modal akan menyatakan argumen bahwa SDM adalah aset perusahaan yang harus dijaga. Karena untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan bagi mereka dibutuhkan biaya yang tidak sedikit. Namun, berbeda dengan perusahaan yang menerapkan padat karya, dimana ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut tidak perlu dengan ketrampilan maupun keahlian tertentu. Keberadaan karyawan pada suatu perusahaan sangat diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan yakni keberlangsungan akan suatu usaha. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan karyawan yang terampil, ulet dan ahli agar tujuan yang telah di tetapkan oleh pendiri perusahaan agar dapat terwujud.

Sumber Daya Manusia menjadi faktor terpenting agar organisasi bisnis atau perusahaan berjalan dengan baik. Tanpa keterlibatan sumber daya manusia semua kekayaan perusahaan tidak ada artinya. karena ujung tombak sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia tersebut, karena sumber dasar manusia sebagai penunjang keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan. Kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia disebuah perusahaan harus dapat difasilitasi potensial dan berkualitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab itulah yang dibutuhkan perusahaan, karyawan memegang peranan kunci dalam menjalankan seluruh kegiatan di perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan utama perusahaan dan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan perlu mengolah dan mengoptimalkan tenaga kerja mereka, mengelola sumber daya manusia ini harus dimulai dengan proses yang matang dan terstruktur. Keberhasilan yang diperoleh perusahaan tidak lain adalah hasil kinerja keryawan yang optimal dalam bekerja. Kinerja merupakan salah satu faktor penting, karena kemajuan perusahaan tergantung dari kinerja sumber daya manusia. Jika kinerja meningkat artinya keberhasilan mencapai tujuan perusahaan dapat diraih. Pada umumnya kinerja karyawan mengalami peningkatan dan mengalami penurunan, penurunan terjadi karena kinerja karyawan kurang maksimal dan jauh dari tujuan perusahaan bahkan penurunan dapat mencapai titik dimana perusahaan kehilangan pamornya di mata masyarakat atau dalam dunia bisnis.

Pada umumnya kinerja karyawan mengalami peningkatan dan mengalami penurunan, penurunan terjadi karena kinerja karyawan kurang maksimal dan jauh dari tujuan perusahaan bahkan penurunan dapat mencapai titik dimana perusahaan kehilangan pamornya di mata masyarakat atau dalam dunia bisnis. Perlunya perhatian dan mempelajari bersama agar hal buruk tersebut tidak terjadi dan perlunya antisipasi. Mangkunegara (2017) Kinerja sumber daya manusia adalah istilah yang berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau pencapaian aktual yang dicapai seseorang). Ketika perusahaan salah memilih dan mengolah karyawan, hal itu akan menyebabkan kualitas karyawan membuat perusahaan rugi atau tidak berkembang. Perusahaan dalam menjalankan sebuah usaha dalam operasionalnya tidak hanya terfokus pada karyawan dan produktivitasnya saja, tetapi juga lebih dari pada kinerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja termasuk faktor terpenting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja itu sendiri di ukur dari bagaimana perusahaan memperlakukan setiap karyawannya, berdasarkan pendapat dari Handoko (Sutrisni, 2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada juga berdasarkan keterangan menurut Nitisemito dalam (Sariyathi,2007) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan karyawan yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu lingkungan kerja merupakan bagian yang perlu diperhatikan juga karena berpengaruh terhadap aktivitas atau produktivitas perusahaan tersebut. Lingkungan yang stabil dan kondusif menjadi salah satu faktor penentu produktivitas karyawan yang berimplikasi pada peningkatan operasional perusahaan yang maksimal.

Kompensasi menurut Mathis dan Jackson (2009) mendefinisikan bahwa kompensasi mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya, jadi sebagai imbalan jasa atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi menjadi salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Motivasi menurut Samsudin dalam Lisa Fitriawati (2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah sebuah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar pada seseorang atau kelompok bekerja sehingga ingin melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Jika faktor-faktor tersebut diabaikan atau tidak diperhatikan oleh perusahaan, maka menyebabkan kinerja dari karyawan pada perusahaan tersebut tidak maksimal, hal ini dapat memicu sikap bermalasan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dan dapat menimbulkan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan adanya pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi serta motivasi diharapkan dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan

diperusahaan. Dari beberapa faktor diatas diharapkan dapat menjadi acuan manajemen dalam menentukan langkah dan kebijakan, agar setiap target yang diinginkan dan diharapkan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

## **LITERATURE REVIEW**

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dijalannya, suatu karyawan yang memiliki nilai kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan performa produktivitas kerja. Produktivitas kerja suatu karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan terutama manajer, oleh sebab itu pentingnya manajer memahami apa yang harus dilakukan. Wexley dan Yukl dalam Wilson bangun (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan terhadap pengalaman masa depan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa sebuah pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut memberi kepuasan bagi pemangkunya begitu juga sebaliknya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi dua, yaitu factor interistik dan faktor ekstrinsik. Faktor interistik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri contohnya harapan dan kebutuhan individu tersebut. Sedangkan faktor ekstrisik merupakan berasal dari luar diri karyawan antara lain seperti kebijakan Darmadi (2020) lingkungan kerja mencakup sesuatu yang berada disekitar para karyawan sehingga mempengaruhi individu dalam menjalankan kewajibannya ditugaskan kepadanya, seperti AC, pencahayaan yang baik dan sebagainya. Menurut Effendy & Fitria (2019) lingkungan kerja adalah interaksi bekerja langsung di seseorang yang memiliki posisi yang lebih tinggi, posisi yang sama atau posisi yang lebih rendah. Afandi (2018) adalah sesuatu yang terdapat di lingkungan pekerja yang mempengaruhi dalam melaksanakan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, dan pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya peralatan kerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seorang pekerja berada, metode kerjanya sebagai pengaruh pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Beberapa uraian para ahli yang disebutkan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan satu tempat yang berada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik di lingkungan organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dengan pimpinan organisasi.

Bangun (2012) kompensasi adalah salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut Fajar dan Heru (2010) kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang didapatkan karyawan dalam bentuk upah, insentif dan beberapa tunjangan (benefits). Menurut Fajar dan Heru (2010) kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama, yaitu sebagai berikut :1) Menarik pelamar kerja, 2) Mempertahankan karyawan yang baik, 3)

Meraih keunggulan kompetitif, 4) Meningkatkan produktivitas, 5) Melakukan pembayaran yang sesuai dengan aturan hukum, 6) Menjamin keadilan, 7) Memudahkan sasaran strategi Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai baik oleh individu pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan memecahkan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum Busro (2018). Kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu jangka waktu tertentu berdasarkan syarat-syarat dan kesepakatan-kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison et.,(2017) Menurut Kasmir ( 2017) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.

Motivasi merupakan unsur terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilakukan dengan maksimal maka aktivitas perusahaan akan mudah dilakukan, sehingga pengusaha atau pimpinan organisasi harus benar-benar memperhatikan unsur ini Bukhari & Pasaribu, (2019). Kondalkar dalam Hasibuan & Bahri (2018) mendefinisikan motivasi sebagai semangat membara yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu. (Akmal et al., 2018) untuk mengerahkan tenaga fisik dan mental untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja adalah sikap atau kondisi mental seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mempengaruhi kemampuan dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi untuk upaya mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan diharapkan semakin mencintai pekerjaannya Hasibuan & Handayani (2017). Setiap organisasi ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan orang sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi, maka harus dipahami motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi, karena motivasi ini menentukan perilaku orang untuk pekerjaan atau dengan kata lain perilaku adalah cerminan motivasi yang paling sederhana Harahap & Khair (2019).

## **METHODOLOGY**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif Sugiyono (2018), Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasari oleh data konkrit, Data penelitian ini berupa angka yang dihitung dengan statistika sebagai alat uji perhitungan dan berhubungan terhadap masalah yang sedang dipelajari untuk dapat ditarik kesimpulan. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik dalam satu variabel ataupun lebih (Sugiyono,2019). Analisis deskriptif dapat digunakan untuk memberi gambaran tentang distribusi serta perilaku data dari sampel penelitian, melalui nilai minimum,mean, maksimum dan standar

deviasi dari tiap variabel independent. Pada penelitian ini data yang digunakan terdapat 2 jenis yaitu Data Primer dan Data Sekunder, pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan observasi mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi serta motivasi. Untuk data sekunder penelitian ini adalah menggunakan jurnal, buku dan sumber lain. Sampel yang digunakan sejumlah 62 responden, menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) teknik ini digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019) Moderated Regression Analysis.

## RESULT AND DISCUSSION

Hasil Uji Statistic deskriptif didapatkan hasil pada Tabel 1

**Tabel 1 Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
(X1)	62	5	25	18.18	3.903
(X2)	62	5	25	18.39	3.769
(X3)	62	5	25	15.58	4.382
(Y)	62	5	25	18.84	3.685
(Z)	62	7	25	17.35	4.192
Valid N (listwise)	62				

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Pada Tabel 1 Uji Statistik deskriptif diatas terlihat jumlah data 62. Hasil yang didapatkan pada variabel penelitian menunjukkan nilai standar deviasi dibawah nilai rata-rata (mean) yang artinya bahwa hasil yang didapat cukup baik, menunjukkan data bervariasi beragam dan adanya persebaran data yang normal. Pengujian selanjutnya adalah dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat pengujian linier berganda. Keputusan pada uji asumsi klasik adalah apabila data tidak memenuhi prasyarat maka tidak bisa dilanjutkan. Hasil dari uji asumsi klasik, sebagai berikut:

**Tabel 2 Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Uji Normalitas (Kolmogorof-Smirnof)	Uji Heterokedastisitas (Glejser)	Uji Multikoleniaritas (VIF)	Uji Autokorelasi (Durbin Watson)
X1	.200 <sup>c,d</sup>	0,931	3,030	
X2		0,571	1,943	2,142
X3		0,669	2,147	
Z		0,612	2,803	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 2 menunjukkan Uji Asumsi Klasik yang dilakukan, yakni uji Normalitas dinyatakan terdistribusi normal karena  $Asymp\ Sig\ 0,200 > 0,05$ , sehingga dinyatakan data distribusi normal. Hasil uji heterokedasitas menunjukkan nilai signifikan nilai  $> 0,05$  yang berarti data tersebut tidak memiliki heterokedasitas. Uji multikoleniaritas menunjukkan nilai VIF dengan kriteria jika  $VIF > 0,1$  maka data tidak terjadi multikoleniaritas, hasil pengujian semua menunjukkan  $VIF > 0,1$ . Uji autokorelasi dengan Durbin Watson menunjukkan nilai sebesar  $1,728 < 2,142 < 2,272$  yang menunjukkan tidak terjadi autokorelasi. Langkah selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik dengan uji regresi linier berganda. Model regresi ini melibatkan lebih dari satu variabel independen uji ini bertujuan untuk menguji lebih dari

satu variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali,2016). Hasil dari uji regresi linier berganda adalah :

Tabel 3 Hasil Uji regresi berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.533	1.809		3.058	.003		
(X1)	.302	.138	.320	2.194	.032	.396	2.522
(X2)	.245	.118	.251	2.068	.043	.573	1.745
(X3)	.213	.109	.253	1.948	.056	.498	2.007

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Dari hasil analisis linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,302x_1 + 0,245x_2 + 0,213 + e$$

Nilai koefisien variabel persamaan linier diatas memiliki koefisien regresi positif pada setiap variabel. variabel kepuasan kerja (X1) 0,302 bernilai positif, artinya nilai positif jika ada kenaikan satu pada variabel Y dan variabel lain dianggap konstan, maka akan menaikkan variabel (X1) 0,52. Variabel lingkungan kerja (X2) 0,245 bernilai positif, artinya nilai positif jika ada kenaikan satu pada variabel Y dan variabel lain dianggap konstan, maka akan menaikkan variabel (X2) 0,245 Variabel kompensasi (X3) 0,213 bernilai positif, yang berarti nilai positif jika ada kenaikan satu pada variabel Y dan variabel lain dianggap konstan, maka akan menaikkan variabel (X3) sebesar 0,213. Setelah dilakukan uji regresi linier berganda dilakukan uji hipotesis dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Hipotesisa dengan MRA

Hubungan antar variabel	UJI HEPOTESIS				MRA			
	Uji Parsial (Uji T)		Uji F		Uji Koefisien Determinasi	Uji Parsial (Uji T)		Uji Koefisien Determinasi
	T	sig	F	sig	Adjusted R Square	T	sig	R2
H1	2,194	0,032				3,675	0,001	
H2	2,068	0,043				1,161	0,251	
H3	1,948	0,056				1,859	0,069	
H4			15,774	.000b	0.487	29,544	0,064	0.975
H5						3,240	0,002	
H6						1,503	0,139	
H7						1,751	0,086	

Sumber: Data Primer diolah 2023

Pada variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t hitung 2,194 lebih besar dari t tabel 1,672 dengan signifikansi 0,032 > 0,050 sehingga kepuasan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,068 > 1,672 dengan signifikan 0,043 > 0,050 berarti lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel Kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,948 lebih besar dari nilai t tabel 1,672 dan nilai signifikan sebesar 0,056 > 0,050, berarti variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F Ketentuan hipotesis signifikansi > 0,05 bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R Square. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat melalui Adjusted R Square sebesar 0,487 (48 %) yang variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, sedangkan 62% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Selanjutnya dilakukan uji MRA, guna mengetahui peran motivasi sebagai variable moderating. Adapun uji moderating ada pada tabel 4 tersebut, sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,141 - 0,576X_1 + 0,126X_2 + 0,253X_3 + 0,028(X_1*Z) - 0,009(X_2*Z) - 0,013(X_3*Z) - 0,056(Y*Z) + e$$

Berdasarkan tabel 4 model persamaan menunjukkan hasil : Pada variabel kinerja \* motivasi (Y\*Z) diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 29,544 > t tabel 1,672 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005, sehingga dapat dibuktikan bahwa variabel motivasi mampu memoderasi terhadap kinerja. Pada variabel kepuasan kerja \* motivasi (X1\*Z) diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 3,240 > t tabel 1,672 dan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,005, sehingga motivasi mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Variabel lingkungan \* motivasi (X2\*Z) diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 1,503 < t tabel 1,672 dan nilai signifikan sebesar 0,139 > 0,005, sehingga variabel motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan terhadap kinerja. Pada variabel kompensasi \* motivasi (X3\*Z) diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 1,751 > t tabel 1,672 dan nilai signifikan sebesar 0,086 > 0,005, sehingga motivasi mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat melalui Adjusted R Square sebesar 0,975 (97 %) yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, setelah adanya variabel moderasi (Motivasi) sebesar 97 %. Maka dapat disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi yaitu variabel motivasi dapat memperkuat pengaruh variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja adalah sebuah pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut memberi kepuasan bagi pemangkunya begitu juga sebaliknya, terlihat dari sikap seseorang menyikapi pekerjaannya Wexley dan Yukl (2012). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja hal ini dimungkinkan bahwa kinerja seorang karyawan akan meningkat apabila dalam pekerjaan yang dijalani terdapat kepuasan kerja yang terpenuhi. Lingkungan kerja mencakup sesuatu yang berada disekitar para karyawan sehingga mempengaruhi karyawan atau individu dalam menjalankan kewajiban yang ditugaskan kepadanya.

Darmadi (2020) yang dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang berada disekitar karyawan baik fisik atau non fisik di lingkungan organisasi, lingkungan itu sendiri dapat mempengaruhi kerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja hal ini dimungkinkan bahwa kinerja seorang karyawan akan meningkat apabila pada lingkungan kerja tersebut kondusif dan nyaman. Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang didapatkan karyawan dalam bentuk upah, insentif dan beberapa tunjangan (benefits) Fajar dan Heru (2010). Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi merupakan factor utama orang untuk bekerja, namun di lokasi penelitian didapatkan hasil bahwa kompensasi bukan menjadi factor utama, bagi karyawan untuk bekerja dan bertahan mungkin ada factor lain yang lebih berperan seperti lingkungan kerja dan penghargaan lain. Motivasi yang dimiliki karyawan biasanya menjadi dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaannya. Seseorang yang termotivasi pasti akan mempunyai performa tinggi dalam pekerjaan sehingga akan memiliki keinginan untuk berhasil. Karena motivasi ini menentukan perilaku orang untuk pekerjaan atau dengan kata lain perilaku adalah cerminan motivasi yang paling sederhana Harahap & Khair (2019). Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan terhadap kinerja.

## **CONCLUSION AND RECOMMENDATION**

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Terlebih apabila bekerja sesuai keahlian. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji moderating motivasi mampu memoderasi kinerja karyawan yang berarti pengaruh motivasi dapat memperkuat kinerja karyawan. Tetapi motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan terhadap kinerja, hal ini artinya motivasi tidak dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Motivasi mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, hal ini artinya motivasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi terhadap kompensasi.

## **REFERENCES**

- Akmal, Asdi, & Marhumi, S. (2018). Analisis Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. In *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 2).
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190
- Aryanti, A. D., & Setiadi, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Era Mulia Abadi Sejahtera. *Eqien-Jurnal*

- Ekonomi dan Bisnis, 11(04), 20-26.
- Ambarwati, R., & Alriani, I. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang. *Dharma Ekonomi*, 27(51).
- Dia, A., Wijayanto, A., & Widiartanto, W. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Plant 9/10 Cirebon. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 364-372.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1).
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83-94.
- Kharisma, E. P., Hartati, A. S., & Karyono, K. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Mbah Djoe Resort Sarangan Kabupaten Magetan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*. 16(2), 1-8
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Situmorang, S. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Samosir Cottage Resort Pulau Samosir Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. In *Jurnal Renaissance* (Vol. 2, Issue 02). <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Vridyaningtyas, E., Siti Hartati, A., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2019a). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Nasmoco Bahtera Motor Di Yogyakarta. In *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* (Vol. 16, Issue 2).