

**Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi  
Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Metro**

**Sugeng<sup>1</sup>, Sri Retnaning Rahayu<sup>2</sup>, Indah Kurnia<sup>3</sup>**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhamadiyah Metro  
Email: [indahkurniiaa07@gmail.com](mailto:indahkurniiaa07@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak**

Berdasarkan data gaji karyawan perusahaan terlihat permasalahan pemberian kompensasi masi minim dengan beban kerja yang diberikan, kompensasi yang diberikan masi dibawah UMR. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui motivasi kerja dalam memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui motivasi kerja dalam memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Metro populasi sebanyak 54 karyawan dan di ambil sampel 35 karyawan Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Linearitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F,  $R^2$  Diterminansi, Uji MRA serta Uji Hipotesis statistik dengan program (SPSS 24). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan karna tinggi nya perasaan positif karyawan dalam bekerja seperti saling menghargai serta membantu sesama karyawan, motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan, motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kepuasan Kerja, kinerja karyawan, Motivasi Kerja

**Abstract**

*Based on the company's employee salary data, it can be seen that the problem of providing compensation is still minimal with the workload given, the compensation given is still below the UMR. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance, to determine the effect of job satisfaction on employee performance, to determine work motivation in moderating compensation on employee performance, to determine work motivation in moderating job satisfaction on employee performance. The population in this study are employees of PT. Pinus Merah Abadi, Metro Branch, with 35 employees collecting data using questionnaires, and analyzing data using Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Homogeneity Test, Linearity Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test,  $R^2$  Termination, MRA Test and Test Statistical hypothesis with program (SPSS 24). The results of study indicate that compensation has no effect on employee performance, job satisfaction has an effect on employee performance, job satisfaction has an effect on employee performance, work motivation cannot moderate the relationship between compensation variables and employee performance variables, work motivation cannot moderate the relationship between job satisfaction and employee performance variables.*

**Keyword :** Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance, Work Motivation

**I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor-faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar perusahaan dapat berkerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif (Suwanto : 2019). Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan dan mengatur keberadaan karyawan nya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat begitu penting nya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan ketetapan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dengan demikian disiplin kerja yang tinggi maka tugas dan pekerjaannya akan lebih cepat selesai lebih cepat lebih baik.

Penelitian Tallo (2014) menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Prasetyo (2018) menemukan bahwa kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menurut A.Hariyadi (2019) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Objek yang diambil dalam penelitian yaitu karyawan PT. Pinus Merah Abadi. Pada fenomena ini pemberian kompensasi belum optimal serta masih dibawah UMR. menyebabkan kepuasan kerja belum terpenuhi maka. Jika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya maka seharusnya terpenuhinya kepuasan kerja serta karyawan akan termotivasi untuk lebih maksimal bekerja untuk mencapai target yang diinginkan

**Tabel 1. Data gaji karyawan Pt. Pinus Merah Abadi**

| <b>Kisaran Gaji Karyawan</b>  | <b>Jumlah Karyawan</b> |
|-------------------------------|------------------------|
| Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000 | 35 Orang               |
| Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000 | 15 Orang               |
| Rp. 3.000.000 - Rp.4.000.000  | 1 orang                |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>54 Karyawan</b>     |

Sumber: DataPt.Pinus Merah Abadi 2022

Tabel di atas terlihat gaji karyawan PT. Pinus Merah Abadi mulai dari Rp.1.000.000 – Rp.4.000.000 dari sebagian besar gaji karyawan masih banyak yang di bawah UMR Kota Metro yaitu pada tahun 2022 sebesar Rp. 2.459.317,29. Setiap sales mempunyai gaji pokok yang sama namun besar kecilnya gaji sales ditentukan dengan kerjanya yang mencapai target atau tidak, jika melebihi target akan mendapatkan insentif namun jika tidak mencapai target gaji sales pun bisa tidak mencapai gaji pokok.

**Tabel 2. Target penjualan karyawan PT. Pinus Merah Abadi**

| <b>Bulan</b> | <b>Tahun</b> | <b>Target perusahaan</b> | <b>Pencapaian</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|--------------|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Januari      | 2022         | Rp. 3.000.000.000        | Rp. 2.105.000.000 | 70%               |
| Februari     | 2022         | Rp. 3.000.000.000        | Rp. 3.001.000.000 | 100%              |
| Maret        | 2022         | Rp. 3.000.000.000        | Rp. 2.337.100.000 | 78%               |
| April        | 2022         | Rp. 3.000.000.000        | Rp. 3.103.400.000 | 100%              |
| Mei          | 2022         | Rp. 3.000.000.000        | Rp. 4.075.000.000 | 100%              |
| Juni         | 2022         | Rp. 3.000.000.000        | Rp. 1.975.000.000 | 59%               |
| Juli         | 2022         | Rp. 3.000.000.000        | Rp. 2.235.000.000 | 74,1%             |

| Bulan     | Tahun | Target perusahaan | Pencapaian        | Persentase |
|-----------|-------|-------------------|-------------------|------------|
| Agustus   | 2022  | Rp. 3.000.000.000 | Rp. 2.204.000.000 | 73,5%      |
| September | 2022  | Rp. 3.000.000.000 | Rp. 2.214.300.000 | 73,8%      |
| Oktober   | 2022  | Rp. 3.000.000.000 | Rp. 1.170.000.000 | 61%        |
| November  | 2022  | Rp.3.000.000.000  | Rp. 3.009.000.000 | 100%       |
| Desember  | 2022  | Rp. 3.000.000.000 | Rp. 4.000.100.000 | 100%       |

Sumber:Data Pt.Pinus Merah Abadi 2022

Tabel diatas adalah data target sales dan perusahaan dalam per bulan selama 1 tahun. Rata rata persentase target dalam 1 tahun sebesar 82,4%. Maka masi kurang 17,6% dari target yang di inginkan yaitu 100%. Dengan beban kerja yang sama secara tidak langsung mereka bersaing dalam mendapatkan gaji yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan. Belum terpenuhi nya target yang seharusnya 100% namun hanya 82,4% terjadi karna karyawan kurang bekerja dengan optimal serta kompensasi yang masi belum sesuai dan di bawah UMR menyebabkan kepuasan kerja belum terpenuhi maka kinerja karyawan menurun. Jika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja nya serta terpenuhi nya kepuasan kerja maka karyawan akan termotivasi untuk lebih maksimal bekerja untuk mencapai target yang di inginkan, namun jika kompensasi yang di berikan tidak sesuai dengan kinerja karyawan serta di bawah UMR maka kepuasan kerja pun menurun serta tidak ada nya motivasi untuk mencapai target perusahaan sehingga kinerja karyawan pun tidak maksimal.

Menurut Syahfitri (2023) menurut adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhikebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah di capai dan selaras dengan tujuanstrategis usaha perusahaan. Menurut Suwanto (2014) “Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”. Menurut Maulana (2021) kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah tercapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Lestari (2019) motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner dan observasi. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan mengenai metode kuantitatif adalah 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 menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Arikunto (2013:173) populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pt. Pinus Merah Abadi yang berjumlah 54 karyawan.

Menurut Sugiyono (2013:18) menyatakan sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Jika subjek nya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua nya sedangkan jika populasi lebih dari 100 orang atau tidak diketahui pengambilan sampel menggunakan rumus slovin Arikunto (2013:131). Penulis menggunakan rumus slovin rumus formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti. Besaran sampel penelitian dengan rumus slovin ditentukan lewat nilai tingkat kesalahan. Tergantung besar tingkat kesalahan yang digunakan ,maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil. Rumus slovin adalah sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Toleransi Ketidak Telitian (10%)

Rumus :

$$n = \frac{54}{1 + 54 \cdot (0,10)^2}$$

$$n = \frac{54}{1,54}$$

$$n = 35$$

Dari perhitungan rumus slovin diatas maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 karyawan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 3. Hasil uji Regresi linier Berganda**

|       |                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1     | (Constant)     | 43,878                      | 9,223      |                           | 4,758 | ,000 |
|       | kompensasi     | ,175                        | ,073       | ,339                      | 2,400 | ,002 |
|       | kepuasan kerja | ,357                        | ,087       | ,581                      | 4,115 | ,000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 24

Dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 43,878 + 0,175 X_1 + 0,357 X_2 + et$$

- 1) Nilai Konstanta ( $\beta$ ) = 43,878 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel kompensasi (X1), Kepuasan kerja (X2), adalah 0, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 43,878 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Nilai Koefisien kompensasi (X1) sebesar 0,175 menunjukkan jika kompensasi (X1) terdapat kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar r 17,5

- % dengan asumsi variabel lain tetap, koefisien yang bernilai positif terhadap kinerja karyawan menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- 3) Nilai Koefisien kepuasan kerja (X2) Sebesar 0,357 menunjukkan jika kepuasan kerja (X2) terdapat kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 35,7% dengan asumsi variabel lain tetap , koefisien yang bernilai positif terhadap kinerja karyawan menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Uji T**

Uji t yaitu suatu uji mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam pengukuran uji T kita dapat melihat apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis akan diterima jika T hitung > t tabel atau jika nilai sig < 0,05 dan koefisien beta positif, maka hipotesis didukung , jika nilai sig > 0,05 dan koefisien beta negatif ,maka hipotesis tidak di dukung.

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= t(k;n-k) \\
 &= t(0,05;35-4-1) \\
 &= t(0,025;30) = t_{\text{tabel}} 2.042
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diperoleh hasil yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel kompensasi (X1) mendapatkan nilai t hitung sebesar 2,400 lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  2.42 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 maka variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi
- 2) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel kepuasan kerja (X2) mendapatkan nilai t hitung sebesar 4,115 besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  2.042 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 maka variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi

**Uji F**

Uji F adalah uji serempak yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama –sama terhadap variabel dependen (terikat). Kriteria pengambilan keputusannya dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) =0,05 adalah dengan membandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  apabila  $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$  atau bisa juga dengan memperhatikan signifikansi lebih kecil sama dengan 0,05 atau signifikansi F lebih besar dari 0,05.

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= f(k;n-k) \\
 &= f(4;35-4) \\
 &= f(4;31) = F_{\text{tabel}} (2,09)
 \end{aligned}$$

**Tabel . Hasil uji F ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1841,514       | 3  | 613,838     | 12,942 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1470,372       | 31 | 47,431      |        |                   |
|       | Total      | 3311,886       | 34 |             |        |                   |

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 24

Dari tabel diatas hasil bahwa nilai signifikansi pada tabel menunjukkan 0,000 artinya  $<$  dari 0,05 dengan nilai  $F_{hitung}$  12,942  $>$   $F_{tabel}$  2,09 kesimpulan yang didapatkan adalah seluruh variabel independen secara bersama –sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

**Hasil uji R<sup>2</sup> koefisien Determinasi**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,799 <sup>a</sup> | ,638     | ,603              | 6,071                      |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Diolah menggunakan spss 24

Dari tabel diatas diketahui R square adalah 0,638 dengan catatan semakin besar angka adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam regresi. R Square sebesar 0,638 atau 63,8% variabel kompensasi, kepuasan kerja , motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan. Sedangkan 36,2% lain nya di pengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

**Hasil MRA X1  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 14,087                      | 32,578     |                           | ,432  | ,668 |
|       | kompensasi     | ,553                        | ,460       | 1,072                     | 1,202 | ,239 |
|       | motivasi kerja | ,693                        | ,366       | 1,102                     | 1,893 | ,068 |
|       | moderasi1      | -,004                       | ,005       | -,804                     | -,827 | ,415 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data diolah menggunakan spss 24

Dari hasil uji variabel moderasi menggunakan MRA pada variabel kompensasi dengan variabel motivasi kerja diperoleh konstanta (a) sebesar 14,087, kemudian koefisien dari variabel kompensasi sebesar (b1) =0, -827,dan koefisien moderasi sebesar 0,668 sehingga persamaan moderasi nya diperoleh:

$$Y = 14,087 + 0,553X_1 + 0,668 X_1Z + e$$

Persamaan model moderasi di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 14,087 artinya jika variabel kompensasi finansial dan kompensasi dimoderasi motivasi kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan nilai nya adalah 14,087
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,553, jika kompensasi dinaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan naik sebesar 55,3% dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan atau tetap
3. Nilai koefisien regresi kompensasi dimoderasi dengan motivasi kerja adalah 0,668 jika kompensasi diperkuat dengan motivasi kerja kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan naik sebesar 66,8% dengan asumsi variabel lain nya konstanta atau tetap

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh sebuah variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat kepercayaan untuk menguji hipotesis adalah 95% atau (a) = 0,05 (5%). Jika nilai t hitung  $>$  t tabel dengan signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dibawah 0,05 hasil uji t dapat dilihat dari output coeficien dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi spss versi 24 hasil perhitungan tersebut kemudian dikonsultasikan dengan daftar distribusi t (tabel) pada tingkat kesalahan sebesar 5%

$$T_{\text{tabel}} = t(0,05, n-4)$$

$$= t(0,05, 35-4)$$

$$= 2,042$$

Berdasarkan tabel 1 diperoleh hasil pada variabel kompensasi dengan tingkat probabilitas 5% dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 maka  $0,239 > 0,05$  sehingga variabel kompensasi tidak signifikan, sedangkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 1,202 dan nilai t tabel sebesar 2,042, jadi dapat diartikan bahwa  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

**Hasil MRA2  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardize               | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | d<br>Coefficients<br>Beta |       |      |
| 1     | (Constant)     | 63,766                      | 45,074     |                           | 1,415 | ,167 |
|       | kepuasan kerja | -,021                       | ,570       | -,035                     | -,038 | ,970 |
|       | motivasi kerja | ,060                        | ,536       | ,095                      | ,112  | ,912 |
|       | moderasi2      | ,003                        | ,007       | ,594                      | ,395  | ,695 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data diolah menggunakan spss 24

Dari hasil uji variabel moderasi menggunakan MRA pada variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi kerja diperoleh konstanta (a) sebesar 63,766, kemudian koefisien dari variabel kompensasi sebesar (b1) = -0,21, dan koefisien moderasi sebesar 0,003 sehingga persamaan moderasi nya diperoleh:

$$Y = 63,766 - 0,021X_1 + 0,003 X_1Z + e$$

Persamaan model moderasi di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 63,766 artinya jika variabel kepuasan kerja dan kepuasan kerja dimoderasi motivasi kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan nilai nya adalah 63,766
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah -0,021, jika kepuasan kerja mengalami penurunan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 2,1% dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan atau tetap
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja dimoderasi dengan motivasi kerja adalah 0,003 jika kepuasan kerja diperkuat dengan motivasi kerja kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan naik sebesar 3% dengan asumsi variabel lain nya konstanta atau tetap

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh sebuah variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat kepercayaan untuk menguji hipotesis adalah 95% atau (a) = 0,05 (5%). Jika nilai t hitung > t tabel dengan signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dibawah 0,05 hasil uji t dapat dilihat dari output coeficien dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi spss versi 24 hasil perhitungan tersebut kemudian dikonsultasikan dengan daftar distribusi t (tabel) pada tingkat kesalahan sebesar 5%

$$T_{\text{tabel}} = t(0,05, n-4)$$

$$= t(0,05,35-4)$$

$$= 2,042$$

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil pada variabel Kepuasan kerja dengan tingkat probabilitas 5% dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 maka  $0,695 > 0,05$  sehingga variabel kompensasi tidak signifikan, sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,95 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,042, jadi dapat diartikan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

**Hipotesis Statistik**

**a. Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan( Y)**

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien  $\beta_1$   $t_{hitung}$  dan nilai sig dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel . Hasil Pengujian Hipotesis Statistik X<sub>1</sub> terhadap Y**

| Koefisien $\beta$ | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | Sig.  | a    |
|-------------------|--------------|-------------|-------|------|
| 0,175             | 2,400        | 2,42        | 0,002 | 0,05 |

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien kompensasi dengan  $\beta$ : 0,175 bernilai positif, nilai  $t_{hitung}$  2,400 dan nilai sig. 0,002 berdasarkan koefisien yang positif , nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai sig.  $> \alpha$ : 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja

**b. Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan**

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien  $\beta_1$   $t_{hitung}$  dan nilai sig dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel . Hasil Pengujian Hipotesis Statistik X<sub>2</sub> terhadap Y**

| Koefisien $\beta$ | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | Sig. | $\alpha$ |
|-------------------|--------------|-------------|------|----------|
| 0,357             | 4,115        | 2,042       | ,000 | 0,05     |

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel kepuasan kerja dengan  $\beta$ : 0,357 bernilai positif nilai  $t_{hitung}$  4,115 dan nilai sig. 0,000. berdasarkan nilai koefisien positif, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig.  $< \alpha$ : 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**c. Kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien  $\beta$  , $t_{hitung}$  dan nilai sig dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel . Hasil Pengujian Hipotesis Statistik X<sub>1</sub> dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Y**

| $f_{hitung}$ | $f_{tabel}$ | Sig. | $\alpha$ |
|--------------|-------------|------|----------|
| 12,942       | 2,09        | 000  | 0,05     |

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  12,942 dan nilai sig. 0,000. Berdasarkan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan nilai sig.  $< \alpha$ : 0,05 , maka disimpulkan bahwa kompensasi (x1) , kepuasan kerja (x2), secara bersama – sama (simultan ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

**d. Moderasi motivasi kerja (Z) Terhadap kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan. (Y)**

**Tabel . Hasil Pengujian Hipotesis Statistik X<sub>1</sub> dimoderasi Z terhadap Y**

|       |          |
|-------|----------|
| Sig   | $\alpha$ |
| 0,415 | 0,05     |

Motivasi kerja (Z) tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi.

**e. Moderasi motivasi kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (X2) Dengan kinerja karyawan (Y)**

**Tabel . Hasil Pengujian Hipotesis Statistik  $X_2$  dimoderasi Z terhadap Y**

|       |          |
|-------|----------|
| Sig   | $\alpha$ |
| 0,695 | 0,05     |

Motivasi kerja (Z) tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi.

**IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek yang paling berpengaruh pada kompensasi adalah insentif dan yang paling lemah yaitu gaji pada karyawan PT.Pinus Merah Abadi
2. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek yang paling berpengaruh pada kepuasan kerja adalah perasaan positif yaitu saling menghormati dengan rekan kerja serta saling membantu dalam bekerja dan yang paling lemah yaitu lingkungan kerja pada PT.Pinus Merah Abadi
3. Motivasi kerja tidak memoderasi variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Metro
4. Motivasi kerja tidak memoderasi hubungan variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan pada karyawan PT.Pinus Merah Abadi Cabang Metro

**B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk pihak perusahaan agar memberikan kompensasi karyawan sesuai beban kerja yang diberikan serta sesuai dengan UMR Kota Metro supaya meningkatkan motivasi kerja karyawan
2. Untuk pihak perusahaan agar mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan
3. Untuk pihak perusahaan agar lebih memperhatikan kondisi tempat kerja supaya lebih nyaman serta melengkapi peralatan yang sesuai dengan standar untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memilih variabel moderasi yang dianggap dapat memoderasi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Taktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Lestari, A. I., & Widiandhono, H. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Surya Yudha Kencana Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 19(01), 202-211.

- Maulana, R. A., & Luterlean, B. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Agraria Dan Tata Ruang/badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. *eProceedings of Management*, 8(4).
- Prasetyo, I. A. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 14(1), 1-7.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*, Cetakan ke-17. Alfabeta. Bandung
- Suwarto, S. (2014). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SORINI AGRO ASIA CORPORINDO Tbk, CABANG LAMPUNG. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Suwarto, S., & Japlani, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Giant Pineapple. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Syahfitri, M. (2023, February). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Profesionalitas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Ptp Iv Nusantara Ajamu. In *Unikal National Conference* (pp. 615-622).
- Tallo, M. G. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perhutani Plywood Industry di Kabupaten Kediri Jawa Timur. *Jurnal Malang: Universitas Brawijaya*.