

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BSI KC KARTOHARJO MADIUN  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING**

**Risma Pitih Rosalia<sup>1</sup>, Maulida Nurhidayati<sup>2</sup>**  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo  
e-mail: rismasambit2017@gmail.com<sup>1</sup>

**Abstrak** – Penelitian dalam skripsi ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara teori dan fakta di lapangan. Karyawan merasa pemberian kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan. Namun masih ada karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi tersebut. Berdasarkan kondisi yang ada, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, untuk mengetahui pengaruh motivasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan sampel ini menggunakan teknik Non Probability Sampling, sampel sebanyak 30 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, moderasi dan uji hipotesis. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan SPSS 21.0. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Berdasarkan uji F bahwa kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Kompensasi memoderasi pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Berdasarkan uji secara simultan (uji MRA) moderasi motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

*Abstract* – The research in this thesis is motivated by the gap between theory and facts in the field. Employees feel that compensation is in accordance with employee performance. However, there are still employees who are dissatisfied with the compensation. Based on the existing conditions, this research was conducted with the aim of knowing and analyzing the effect of compensation and work culture on the effect of motivation as a moderating variable on employee performance. This type of research is quantitative research. This sample collection technique uses the Non Probability Sampling technique, a sample of 30 respondents. Methods of data collection is done through a questionnaire. The analysis technique used is instrument test, classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, moderation and hypothesis testing. The data obtained was then processed using SPSS 21.0. From

*the results of the study it can be concluded that compensation has no effect on employee performance, while work has a positive and significant effect on employee performance at BSI KC Kartoharjo Madiun. Based on the F test that compensation and work culture simultaneously affect the performance of BSI KC Kartoharjo Madiun employee. Work motivation does not moderate the effect of compensation on employee performance at BSI KC Kartoharjo Madiun. Compensation moderates the effect of work culture on employee performance at BSI KC Kartoharjo Madiun. Based on the simultaneous test (MRA test) moderation of work motivation simultaneously has a positive and significant effect on the performance of BSI KC Kartoharjo Madiun employees.*

**Keywords:** *Compensation, Employee Performance, Work Motivation.*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya dan karyawan harus memiliki motivasi, harapan, cita-cita, dan nilai. Semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin mudah bagi perusahaan mencapai goals (tujuan) yang diinginkan. Selain itu, kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan ke depannya.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas karyawan semakin meningkat. Kompensasi yang diterima karyawan bersifat tetap dan bersifat tidak tetap.

Bersifat tetap artinya kompensasi akan diterima karyawan dalam bentuk gaji dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan bersifat tidak tetap artinya kompensasi yang diberikan tergantung dari prestasi kerja. Bagi karyawan kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Pola hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan yaitu jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun jika kompensasi yang diberikan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun.

Budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Pola hubungan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan yaitu jika suatu organisasi dibangun dan dikonsepsi dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan yang diinginkan. Jika suatu organisasi menekankan budaya kedisiplinan dan kerja keras yang tinggi maka setiap karyawan disana akan terbiasa untuk bekerja keras.

Motivasi kerja adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Pola hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, yaitu jika setiap karyawan memiliki motivasi untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian kinerja yang baik sehingga memperoleh kenaikan gaji. Akan tetapi, ada sebagian karyawan yang mungkin tidak termotivasi untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik karena berbagai alasan.

Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan, rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja karyawan yang rendah. Kinerja karyawan tidak akan mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi. Karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan

yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya. Seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi serta selalu berusaha mengembangkan tugasnya.

Menurut penuturan Ibu Yayuk bahwa motivasi kerja dan budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruhnya yaitu budaya perusahaan yang dipakai sebagai landasan kerja. Budaya kerja di BSI KC Kartoharjo Madiun adalah AKHLAK (amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif). Sampai saat ini, karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun telah melaksanakan program budaya kerja yang berbasis pada AKHLAK tersebut termasuk didalamnya mampu menjadi pihak yang dapat dipercaya oleh nasabah BSI KC Kartoharjo Madiun serta kompeten dalam menjalankan tugas dan problem solving (pemecahan masalah) jika terjadi dilapangan.

Pada dasarnya karyawan memiliki motivasi kerja dan ditunjang dengan dilaksanakannya budaya kerja yang baik, namun ternyata karyawan tidak menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan tidak tercapainya target yang ditentukan oleh bank. Dalam 1 tahun ini, ada 7 orang karyawan yang keluar dari bank BSI KC Kartoharjo Madiun. Alasan keluarnya ke tujuh orang ini adalah salah satunya ada komplain dari karyawan mengenai kompensasi yang diberikan. Menurut salah satu orang karyawan yang keluar tersebut, kompensasi yang diberikan oleh BSI KC Kartoharjo Madiun tidak sesuai. Padahal kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak dan menganggap bahwa karyawan tersebut kurang bersyukur atas kompensasi yang diberikan.

Sebenarnya karyawan sendiri menyadari bahwa kinerja yang dilakukan selama ini kurang optimal dan bagus, maka bank memberikan kompensasi sesuai dengan kinerjanya. Dari karyawan yang masih aktif sebanyak 30 orang hanya 10% saja yang melakukan komplek mengenai gaji. Seorang karyawan harus berusaha menunjukkan kinerja terbaiknya agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan mendapat kompensasi sesuai dengan yang diharapkan. Ketika karyawan bekerja secara maksimal suatu bank pasti akan memberi sebuah apresiasi dan reward atas pekerjaan yang telah dilakukan. Karena masih banyak orang diluar sana yang berusaha mencari pekerjaan dengan susah payah.

Karena pentingnya kinerja karyawan bagi perbankan syariah setiap karyawan harus mampu menjalankan perannya dengan baik dan pengetahuan tentang perlunya penilaian kinerja akan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, maka peneliti tertarik untuk ingin melihat implementasi dan pengaruh ketiga variabel yaitu kompensasi, budaya kerja dan motivasi kerja. Sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating .”

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka.

Menurut Sugiono, variabel penelitian merupakan suatu sifat dari seseorang, obyek atau

kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat diambil kesimpulan. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi:

- a. Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan budaya kerja (X2).
- b. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel moderating merupakan hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel moderating digunakan untuk memperkuat hubungan antar variabel dan untuk memperlemah hubungan antara satu atau beberapa variabel bebas dan variabel terikat. Variabel moderating dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Z).

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variasi yang dipakai. Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian setiap variabel menurut konteks penelitian ini, maka definisi operasional penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	1. Kuantitas Kerja dan kualitas kerja 2. Kecakapan 3. Kesungguhan dan kehadiran	Hasibuan (2009)
2.	Motivasi Kerja (Z)	Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual	1. Tanggung jawab 2. Prestasi dan penghargaan 3. Gaji atau upah	Robbins (2006)
3.	Budaya Kerja (X2)	Pola terpadu perilaku manusia di dalam organisasi termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang di pelajari dan dikembangkan ke generasi berikutnya.	1. Sikap dalam bekerja. 2. Perilaku dalam bekerja.	Ismawati (2008)
4.	Kompensasi (X1)	Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang dan mempunyai kecenderungan	Gaji/upah Asuransi	Henry Simamora (2004)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
		diberikan secara tetap.		

Menurut Sugiyono, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian kuantitatif ini, populasi yang diambil pada BSI KC Kartoharjo Madiun yaitu 30 orang karyawan masih aktif bekerja di BSI KC KartoharjoMadiun.

Menurut Sugiono, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik sampling merupakan metode atau cara menentukan sampel dan besar sampel. Untuk menentukan sampel yang akan diambil, maka dapat menggunakan beberapa teknik sampling atau teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Non Probability Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi karyawan di BSI KC Kartoharjo Madiun adalah 30 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Pengujian Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. Berikut akan disajikan hasil uji validitas dari tiap variabel.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi

NO	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,591	0,361	Valid
2.	0,537	0,361	Valid
3.	0,830	0,361	Valid
4.	0,750	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai  $R_{hitung}$  yang diperoleh masing-masing item pertanyaan lebih dari  $R_{tabel} = 0,361$ , dengan nilai koefisien terendah 0,537 dan nilai koefisien tertinggi 0,830 sehingga item sehingga seluruh item pertanyaan untuk variabel kompensasi valid dan layak untuk dijadikan kuesioner pertanyaan.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

No	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,536	0,361	Valid
2.	0,536	0,361	Valid
3.	0,408	0,361	Valid
4.	0,841	0,361	Valid
5.	0,464	0,361	Valid
6.	0,509	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai  $R_{hitung}$  yang diperoleh masing-masing item pertanyaan lebih dari  $R_{tabel} = 0,361$ , dengan nilai koefisien terendah 0,408 dan nilai koefisien tertinggi 0,841 sehingga item sehingga seluruh item pertanyaan untuk variabel

budaya kerja valid dan layak untuk dijadikan kuesioner pertanyaan.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
1.	0,555	0,361	Valid
2.	0,497	0,361	Valid
3.	0,490	0,361	Valid
4.	0,419	0,361	Valid
5.	0,519	0,361	Valid
6.	0,672	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa nilai Rhitung yang diperoleh masing-masing item pertanyaan lebih dari  $R_{tabel} = 0,361$ , dengan nilai koefisien terendah 0,406 dan nilai koefisien tertinggi 0,643 sehingga item sehingga seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan valid dan layak untuk dijadikan kuesioner pertanyaan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data karena instrumen yang digunakan sudah cukup baik. Data yang dapat dipercaya dihasilkan dari instrumen yang reliabel atau instrumen yang dapat dipercaya. Berikut akan disajikan hasil uji reliabilitas dari tiap variabel.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,842	Reliabel
Budaya Kerja	0,629	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,736	Reliabel
Motivasi Kerja	0,684	Reliabel

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Dari Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kompensasi diketahui bahwa nilai dari Cronbach Alpha  $> 0,842$  sehingga variabel kompensasi reliabel.

## B. Hasil Pengujian Deskripsi

### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 6. Pembagian Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Banyak	Persentase (%)
1.	21-30 tahun	20	66,7%
2.	31-40 tahun	10	33,3%
<b>JUMLAH</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, hasil pengolahan 2022

Dari Tabel 4.6 menunjukkan bahwa 20 orang karyawan (66,7%) didominasi usia 21-30 tahun, sedangkan 10 orang karyawan (33,3%) didominasi usia 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada BSI KC Madiun, karyawan yang bekerja lebih banyak yang berusia 21-30 tahun dimana pada rentang usia tersebut karyawan masih sangat produktif dalam bekerjanya.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 7. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Banyak	Persentase
1.	Laki-Laki	20	66,7%
2.	Perempuan	10	33,3%
<b>JUMLAH</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Dari Tabel 7 menunjukkan bahwa karyawan berjenis kelamin pria lebih mendominasi sampel karyawan yang bekerja di BSI KC Madiun yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 66,7% sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%.

## 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 8. Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Banyak	Persentase
1.	D3	10	33,3%
2.	S1	20	66,7%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Dari Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pendidikan karyawan yang bekerja di BSI KC Kartoharjo Madiun lebih didominasi dengan lulusan S1 yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 66,7% sedangkan lulusan D3 sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%.

## C. Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melakukan uji kenormalan distribusi data. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika  $\text{sig} > 0,05$  maka data berdistribusi normal tetapi jika  $\text{sig} < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 9. Uji Normalitas

Unstadarized	Statistik	N	Signifikansi
Residual	0,564	30	0,498

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,498. Maka nilai signifikansi diatas lebih besar dari 0,05 dan kesimpulannya adalah terima  $H_0$  serta residual berdistribusi normal.

#### b. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan nilai varian dari residual dengan varian setiap variabel independen. Jika nilai signifikansi ( $p\text{-value}$ )  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.

Tabel 10. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X1	0,314	Tidak ada pengaruh
X2	0,345	Tidak ada pengaruh

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 10 nilai signifikansi untuk variabel kompensasi (X1) adalah 0,314, nilai signifikansi untuk variabel budaya kerja (X2) adalah 0,345. Maka nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 dan kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 11. Uji Autokorelasi

Nilai durbin Watson	Du	4-du	Keterangan
1,902	1,156	2,844	Tidak terjadi kasus autokorelasi

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 11 diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,902. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson pada signifikansi 5% dengan rumus  $(k;N)$ . Adapun jumlah variabel independen adalah tiga atau “k” = 3, sementara jumlah sampel “n” = 30, maka  $(k;N)=(3;30)$ . Angka ini kemudihan dilihat pada tabel Durbin Watson.Maka nilai dU sebesar 1,157 dan nilai dL 1,215. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $dU = 1,156 < dW = 1,902 < 4 - 1,156 = 2,844$  maka dapat disimpulkan terima  $H_0$  jadi tidak terjadi kasus autokorelasi.

d. Uji multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Teknik uji multikolinieritas yang digunakan adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF jika nilai VIF < 10 (tidak terjadi multikolinieritas).

Tabel 12. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,722	1,026	Non multikolinieritas
X2	0,464	1,030	Non multikolinieritas

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas pada bagian “collinearity statistic” dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai Tolerance untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,722, budaya kerja (X2) sebesar 0,464 nilainya > 0,10 maka dapat diketahui tidak terjadi kasus multikolinieritas
- 2) Nilai VIF untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 1,026 budaya kerja (X2) sebesar 1,030 nilainya < 10 maka dapat diketahui tidak terjadi kasus multikolinieritas antar model regresi.

e. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi. Uji ini digunakan untuk melaksanakan uji regresi yaitu untuk mengetahui antara variabel independen/bebas (X) dan variabel dependen/terikat (Y). Kriteria yang digunakan dalam uji lineritas yaitu apabila nilai sig > 0,05 maka data linier dan sebaliknya. Berikut ini akan dilakukan uji linieritas dari masing-masing variabel.

1) Uji Linieritas Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 13. Hasil Uji Linieritas Variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

		(Combined)	,110	2	,055	,239	,789
kompensasi * KInerja karyawan	Between Groups	Linearity	,001	1	,001	,005	,946
		Deviation from Linearity	,108	1	,108	,473	,497
	Within Groups	6,190	27	,229			
		Total	6,300	29			

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 13 pada ANOVA di atas, diperoleh dari Deviation from linearity nilai sig  $0,497 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel kompensasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

## 2) Uji Linieritas Variabel Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 14. Hasil Uji Linieritas Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	,952	2	,476	1,395	,265
Budaya Kerja * KInerja karyawan	Between Groups	Linearity	,857	1	,857	2,511	,125
		Deviation from Linearity	,095	1	,095	,279	,601
	Within Groups	9,214	27	,341			
		Total	10,167	29			

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 pada ANOVA di atas, diperoleh dari Deviation from linearity nilai sig  $0,601 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel budaya kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

## 3) Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 15 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	2,005	2	1,002	5,805	,008
Motivasi Kerja * KInerja karyawan	Between Groups	Linearity	2,005	1	2,005	11,611	,002
		Deviation from Linearity	,000	1	,000	,000	,992
	Within Groups	4,662	27	,173			
		Total	6,667	29			

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.15 pada ANOVA di atas, diperoleh nilai sig  $0,992 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja (Z) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga tiga variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan.

## 2. Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

### a. Analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y

Tabel 16. Hasil Regresi Sederhana Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien (B)
Constant	17,963
X1	0,232

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,963 + 0,232X1 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 17,963 menunjukkan apabila variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 17,963 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,232 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti jika kompensasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,232 satuan.

b. Hasil Uji t pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 17. Hasil Uji t  $X_1$  terhadap  $Y$

Variabel	B	Thitung	Sig
$X_1$	0,232	4,714	0,425

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 17 pengujian pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar  $0,425 > 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ), sehingga disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$ . Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,232 memiliki arti  $X_1$  mempunyai arah pengaruh positif terhadap  $Y$  sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan. Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak

c. Uji  $R^2$   $X_1$  terhadap  $Y$

Tabel 18. Hasil Koefisien Determinasi

R	Rsquare
0,139	0,019

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 18 hasil yang ditunjukkan nilai  $R$  yang diperoleh sebesar 0,139 menunjukkan bahwa hubungan antara  $X_1$  terhadap  $Y$  tergolong kurang. Nilai  $R$  Square yang diperoleh sebesar 0,019 memiliki arti bahwa pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,019=1,9\%$  dan sisanya  $98,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain selain  $X_1$  yang tidak masuk dalam model.

3. Hasil Pengujian Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Analisis regresi linier sederhana Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 19. Hasil Persamaan Regresi Sederhana Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien (B)
Constant	9,176
$X_2$	0,586

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 19 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,176 + 0,586X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 9,176 menunjukkan apabila variabel budaya kerja ( $X_2$ ) sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 9,176 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,586 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti jika budaya kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,586 satuan.

b. Hasil Uji t pengaruh X2 terhadap Y

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 20. Hasil Uji t X2 terhadap Y

Variabel	B	Thitung	Sig
X2	0,586	2,820	0,008

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 20 pengujian pengaruh X2 terhadap Y menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar  $0,008 > 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ), sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh X2 terhadap Y. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,586 memiliki arti X2 mempunyai arah pengaruh positif terhadap Y sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan. Sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

c. Uji R<sup>2</sup> X2 terhadap Y

Tabel 21. Hasil Koefisien Determinasi

R	Rsquare
0,441	0,194

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 21 nilai R yang diperoleh sebesar 0,441 menunjukkan bahwa hubungan antara X2 terhadap Y tergolong cukup. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,194 memiliki arti bahwa pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,194=19,4\%$  dan sisanya 80,6% dipengaruhi oleh faktor lain selain X2 yang tidak masuk dalam model.

4. Hasil Pengujian Kompensasi dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 22. Hasil Persamaan Linier Berganda

Variabel	Koefisien
Constant	9,237
X1	-0,008
X2	0,588

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 22 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,237 - 0,008X_1 + 0,588X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 9,237 menunjukkan apabila variabel kompensasi (X1), budaya kerja (X2) sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 9,237 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) bernilai negatif sebesar -0,008 menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,588 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Hasil Uji F X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 23. Uji F kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan

F	Sig
3,857	0,032 <sup>b</sup>

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 23 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,032 lebih besar dari 0,005 artinya variabel kompensasi (X1) dan budaya kerja (X2) secara simultan

mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga hipotesis ketiga H3 diterima.

c. Hasil R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 24. Hasil Koefisien Determinasi Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap kinerja Karyawan

R	R Square
0,441	0,194

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 24 hasil yang ditunjukkan diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,441 menunjukkan antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y tergolong kuat karena nilai R yang dihasilkan mendekati 1. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,194 memiliki arti bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Y sebesar 0,194= 19,4% dan sisanya 80,6% dipengaruhi faktor lain selain X1 dan X2 yang tidak masuk dalam model.

5. Motivasi Kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

a. Uji Regresi Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 25. Uji Regresi Moderasi Variabel Kompensasi\*Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-58,412	40,328	-1,448	,158
X1	4,987	3,198	1,560	,129
Z	5,084	2,850	1,784	,084
X1_Z	-,313	,227	-1,379	,178

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -58,412 + 4,987X1 + 5,084Z - 0,313X1*Z + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (b0) sebesar -58,412 tidak dapat diartikan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) bernilai positif sebesar 4,987 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 4,987 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (Z) bernilai positif sebesar 5,087 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 5,087 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel moderasi variabel motivasi kerja\*kompensasi bernilai negatif sebesar -0,313 menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel kompensasi (Z) memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t variabel Z moderasi pengaruh antara X1 terhadap Y

Kriteria pengujian :

H<sub>0</sub> : Motivasi kerja memoderasi tidak berpengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun.

H<sub>4</sub> : Motivasi kerja memoderasi berpengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun.

Tabel 26. Uji t Z Moderasi Pengaruh X1 terhadap Y

Variabel	B	Thitung	Sig	Keterangan
X1*Z	-3,13	-1,379	0,178	Tidak Signifikan

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 26 pengujian Z memoderasi pengaruh hubungan antara X1 dengan Y menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,178 lebih besar 0,05, sehingga disimpulkan bahwa Z tidak memoderasi pengaruh X1 terhadap Y. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar -3,13 memiliki arti Z mempunyai arah pengaruh negatif terhadap Y sehingga arah pengaruh negatif yang dihasilkan tersebut tidak signifikan. Sehingga hipotesis keempat (H4) ditolak.

c. Hasil R<sup>2</sup> koefisien determinasi Z memoderasi pengaruh antara X1 terhadap Y

Tabel 27. Hasil Koefisien Determinasi Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

R	R Square
0,699	0,489

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 27 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,699 menunjukkan bahwa hubungan antara X1 (kompensasi) dan Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) tergolong sedang karena nilai R yang dihasilkan masih dibawah 1. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,489 memiliki arti bahwa ada kontribusi variabel X1 (kompensasi) dan Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,489= 48,9% dan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

6. Motivasi Kerja Memoderasi pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan
  - a. Uji Regresi Motivasi Kerja Memoderasi pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 28. Uji Regresi Moderasi Variabel Budaya Kerja\*Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	44,157	40,175	1,099	,280
1 X2	-1,721	1,991	-,864	,394
Z	-2,252	2,985	-,755	,456
X2_Z	,152	,147	1,033	,310

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 28 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 44,157 - 1,721X2 - 2,252Z + 0,152X2*Z + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (b0) sebesar 44,157 menunjukkan apabila variabel budaya kerja (X2) dan motivasi kerja sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 44,157 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X2) bernilai negatif sebesar -1,721 menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika budaya kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (Z) bernilai negatif sebesar -2,252 menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika kompensasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel moderasi variabel motivasi kerja\*kompensasi bernilai positif sebesar 0,152 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel

motivasi kerja (Z) memoderasi budaya kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti kompensasi memoderasi pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t (Z) memoderasi pengaruh X2 terhadap Y

H<sub>0</sub> : Motivasi memoderasi tidak berpengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun.

H<sub>5</sub> : Motivasi memoderasi berpengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun.

Tabel 29. Hasil Uji t

Variabel	B	Thitung	Sig
X2*Z	0,152	1,033	0,310

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 29 pengujian Z memoderasi pengaruh hubungan antara X2 dengan Y menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,310 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa Z memoderasi pengaruh X2 terhadap Y. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,152 memiliki arti Z mempunyai arah pengaruh positif terhadap Y sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.

c. Uji R<sup>2</sup> koefisien determinasi Z memoderasi pengaruh antara X2 terhadap Y

Tabel 30. Hasil Koefisien Determinasi Moderasi Motivasi Kerja pada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

R	R Square
0,644	0,414

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 30 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,644 menunjukkan bahwa hubungan antara X2 (budaya kerja) dan Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) tergolong kuat karena nilai R yang dihasilkan mendekati 1. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,414 memiliki arti bahwa ada kontribusi variabel X2 (budaya kerja) dan Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 41,4% dan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

7. Motivasi Kerja memoderasi pengaruh antara kompensasi terhadap budaya kerja.

a. Uji Regresi Moderasi Motivasi Kerja Secara Simultan antara Kompensasi dan budaya kerja

Tabel 31. Uji Regresi Moderasi Motivasi Kerja Secara Simultan antara Kompensasi dan budaya kerja

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	4,198	46,056	,091	,928
X1	8,133	3,403	2,390	,024
X2	-5,183	2,004	-2,586	,015
Z	,262	3,386	,077	,939
X1_Z	-,518	,236	-2,193	,036
X2_Z	,374	,143	2,604	,014

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 31 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,198 + 8,133 X1 - 5,183X2 + 0,262Z - 0,518X1*Z + 0,374X2*Z + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta (b<sub>0</sub>) sebesar 4,198 menunjukkan apabila variabel kompensasi (X1), budaya kerja (X2), motivasi kerja (Z) sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar

- 4,198 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) bernilai positif sebesar 8,133 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika kompensasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 8,133 satuan.
  - 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X2) bernilai negatif sebesar -5,183 menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika budaya kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.
  - 4) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (Z) bernilai positif sebesar 0,262 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat.
  - 5) Nilai koefisien regresi variabel interaksi kompensasi\*motivasi kerja bernilai negatif sebesar -0,518 menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel motivasi kerja (Z) memoderasi kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
  - 6) Nilai koefisien regresi variabel interaksi budaya kerja\*motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,374 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (Z) memoderasi budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti motivasi kerja memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil Uji F X1 dan X2 dimoderasi Z terhadap Y
- H<sub>0</sub> :Kompensasi memoderasi tidak berpengaruh simultan antara motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun.
- H<sub>6</sub> :Kompensasi memoderasi tidak berpengaruh simultan antara motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun.

Tabel 32. Uji F Kompensasi dan Budaya Kerja Dimoderasi

Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	
F	Sig
8,194	0,000 <sup>b</sup>

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun2022

Berdasarkan Tabel 32 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel kompensasi (X1) dan budaya kerja (X2) setelah dimoderasi motivasi kerja (Z) secara simultan tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Sehingga hipotesis keenam (H6) ditolak.

- c. Hasil Koefisien Determinasi Moderasi Motivasi Kerja terhadap pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 33. Hasil Koefisien Determinasi Moderasi Motivasi Kerja secara simultan

R	R Square
0,765	0,586

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 33 hasil yang ditunjukkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,765 menunjukkan bahwa pengaruh moderasi motivasi kerja (Z) antara hubungan X1 (kompensasi) dan X2 (budaya kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) tergolong kuat karena nilai R yang dihasilkan mendekati 1. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,586 memiliki arti bahwa ada kontribusi secara simultan antara variabel X1 (kompensasi) dan X2 (budaya kerja) dimoderasi Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,586 = 58,6% dan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh

faktor lain yang tidak masuk dalam model.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun**

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun dapat dilihat dengan uji regresi linier sederhana yang menunjukkan besaran koefisien variabel. Hasil uji regresi linier sederhana variabel kompensasi (X1) menunjukkan tanda positif, artinya kompensasi (X1) memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai signifikansi adalah  $0,425 > 0,05$  artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,019 artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar model.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noer Ali Ramdhani Hamdana Suryana menyatakan bahwa hasil pengujian variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi P.T. Awe Faber Castell Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating.

Berdasarkan temuan fakta di lapangan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun diterima.

### **2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun**

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun dapat dilihat dengan uji regresi linier sederhana yang menunjukkan besaran koefisien variabel. Hasil uji regresi linier sederhana variabel budaya kerja (X2) menunjukkan tanda positif, artinya budaya kerja (X2) memiliki hubungan yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai signifikansi adalah  $0,008 < 0,05$  artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,194 artinya budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 19,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar model.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Garaika menyatakan bahwa hasil pengujian variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan fakta di lapangan budaya kerja menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun, dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kerjanya. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun diterima.

### **3. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Madiun**

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun dilakukan dengan melihat hasil uji F. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,032 > 0,05$  yang artinya kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,194 artinya kontribusi variabel (X1) dan (X2) mempengaruhi Y sebesar 19,4% sedangkan sisanya 80,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahawan dan Daenulhay bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan P.T Krakatau Bandar Samudera.

Berdasarkan temuan fakta di lapangan kompensasi dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi dan budaya kerja ditingkatkan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan optimal. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun diterima.

#### 4. Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (Z) memoderasi pengaruh hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun dapat dilihat berdasarkan hasil regresi moderasi. Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien persamaan regresi moderasi tersebut bertanda negatif artinya tidak berbanding lurus dan dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi  $0,178 > 0,05$  yang artinya sehingga ada pengaruh yang signifikan dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel moderator. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel X1 setelah dimoderasi Z sebesar 0,489.

Artinya kontribusi variabel (X1) dan (Z) mempengaruhi (Y) sebesar 48,9% sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Berdasarkan temuan fakta di lapangan moderasi motivasi kerja tidak mempengaruhi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah motivasi kerja maka kompensasi yang diberikan juga menurun dan kinerja yang dihasilkan karyawan menurun. Sehingga hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (Z) memoderasi pengaruh hubungan antara kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun ditolak.

#### 5. Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Hubungan Antara Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (Z) memoderasi pengaruh hubungan antara budaya kerja (X2) dengan kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun dapat dilihat melalui hasil uji t pada bagian signifikan. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi menunjukkan nilai  $0,310 > 0,05$ . Artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (Z) sebagai variabel moderator. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel X2 setelah dimoderasi Z sebesar 0,414 artinya kontribusi variabel (X2) dan (Z) mempengaruhi (Y) sebesar 41,4% sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sekar Mayangsari bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bara Permata Wining.

Berdasarkan temuan fakta di lapangan moderasi motivasi kerja berpengaruh terhadap hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka kompensasi yang diberikan juga semakin besar dan kinerja yang dihasilkan karyawan juga optimal. Sehingga hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (Z) memoderasi pengaruh hubungan antara budaya kerja (X2) dengan kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun diterima.

#### 6. Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Simultan Antara Kompensasi dan Budaya Kerja BSI KC Kartoharjo Madiun

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh simultan antara kompensasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun dilakukan dengan melihat hasil uji F. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ . Artinya motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh simultan antara kompensasi dan budaya kerja. Nilai

koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan setelah dimoderasi  $Z$  sebesar 0,586 memiliki arti bahwa kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  setelah dimoderasi  $Z$  mempengaruhi  $Y$  sebesar 58,6% sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Berdasarkan temuan fakta di lapangan moderasi motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kompensasi dan budaya kerja. Semakin rendah motivasi kerja maka kompensasi yang diberikan akan menurun dan budaya kerja yang juga menurun. Sehingga hipotesis keenam ( $H_6$ ) yang menyatakan motivasi kerja moderasi pengaruh simultan antara kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun ditolak.

## **KESIMPULAN**

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Dengan signifikansi sebesar  $0,425 > 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,019. Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Dengan signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,194. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
3. Kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun. Dengan hasil uji  $F$  menunjukkan diketahui nilai signifikansi adalah  $0,032 > 0,05$ , artinya kompensasi dan budaya kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.
4. Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Nilai signifikansi sebesar  $0,178 > 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,489. Hal ini berarti bahwa dengan adanya motivasi kerja tidak memperkuat pengaruh hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat ( $H_4$ ) ditolak.
5. Motivasi kerja memoderasi pengaruh simultan antara hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Nilai signifikansi sebesar 0,310. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,414. sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kelima ( $H_5$ ) diterima.
6. Motivasi kerja memoderasi pengaruh simultan antara hubungan kompensasi dan budaya kerja BSI KC Kartoharjo Madiun. Dilakukan dengan melihat hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 8,194 artinya dengan adanya motivasi kerja memperkuat pengaruh simultan hubungan kompensasi dan budaya kerja. sehingga hipotesis keenam ( $H_6$ ) ditolak.6. Motivasi kerja memoderasi pengaruh simultan antara hubungan kompensasi dan budaya kerja BSI KC Kartoharjo Madiun. Dilakukan dengan melihat hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 8,194 artinya dengan adanya motivasi kerja memperkuat pengaruh simultan hubungan kompensasi dan budaya kerja. sehingga hipotesis keenam ( $H_6$ ) ditolak..

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahmi, Irham. (2011). Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing

- Berbasis Kompetensi SDM . Yogyakarta: Andi.
- Basori Ainun Naim Miftahul, Prahawian Wawan dan Daenulhay. (2017). “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.”Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa.
- Farobi Chasbi. (2013). ”BUDAYA KERJA”. Jurnal Ilmu Administrasi Negara. Vol. 1 No.2.
- Garaika.(2017). “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kinerja”.Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis.Vol. 1 No. 2.
- Octaviansari, Putri. (2017). “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan”.Jurnal Psikologi. Volume 6.Nomor 1.
- Suryana, Noer Ali Ramdhani.(2018). “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi P.T. Awwe Faber Castell dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating”.Jurnal Ilmiah WIDYA Ekonomika.Volume 2.Nomor 1.
- Mayang, Dita.(2014). “Peranan Budaya Kerja Korea Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Cheil Jedang.Jurnal Admistrasi. Volume 16.Nomor 1.
- Mayangsari Sekar. (2017). “Pengaruh Kompensasi,Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening”.JurnalInformasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik. Volume 12 Nomor 1.
- Arinta, Sarah Ghina. “Pengaruh Rekrutmen Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri Melalui Pelatihan Sebagai Variabel Moderating, Skripsi (Ponorogo : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020).
- Mokodompit, Wardiman. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar”, Skripsi (Makassar: Universitas Negeri Makassar,2016).
- Putri, Ratry Rasno. “Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Sumber Daya Manusia PT. Jasa Marga (Persero) Tbk”, Skripsi (Indonesia: Universitas Indonesia, 2012).
- Kurnianto, Arief. “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, (Studi Kasus Pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo, Daerah Istimewa Yogyakarta) Skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016).
- Yayuk Setiyo Rahayu, Wawancara, 05 November 2020.
- Bank Syariah Indonesia, “Struktur Organisasi, Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia” dalam <https://www.bsi.co.id> (diakses pada tanggal 9 Maret 2022, jam 14.10).
- Bank Syariah Indonesia, “Sejarah Bank Syariah Indonesia” dalam <https://www.bsi.co.id> (diakses pada tanggal 9 Maret 2022, jam 14.10)