

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi Pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri

Mohammad Khofi Anazail
Universitas Islam Kediri, Kediri

Ahmad Jauhari
Universitas Islam Kediri, Kediri

Nur Hidayati
Universitas Islam Kediri, Kediri

Korespondensi penulis: k.anazali05@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to determine the use of work motivation as a moderating variable in the influence of compensation on employee performance at PT Sukses Mitra Sejahtera located in Kediri Regency. This research uses quantitative methodology and the research sample consists of 87 employees. Data analysis was carried out using Smart PLS software. The research results show that there is a significant influence between compensation on employee performance at PT Sukses Mitra Sejahtera as evidenced by the T-statistic value of $2.430 > 1.96$ and the P-value of $0.015 < 0.05$. Work motivation does not significantly moderate the interaction between compensation variables and employee performance, shown by T-statistic $1.779 < 1.96$ and P-value $0.075 > 0.05$.*

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Work Motivation*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penggunaan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera yang berlokasi di Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan metodologis kuantitatif dan sampel penelitian berjumlah 87 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera yang dibuktikan dengan nilai *T-statistic* $2,430 > 1,96$ dan *P-value* $0,015 < 0,05$. Motivasi kerja tidak memoderasi interaksi antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan secara signifikan, ditunjukkan *T-statistic* $1,779 < 1,96$ dan *P-value* $0,075 > 0,05$.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam kesuksesan perusahaan. Bersumber kepada (Sinambela, 2016:7) sumber daya manusia merupakan pengoptimalan, peningkatan, pengkajian, kompensasi, serta tata kelola organisasi atau kelompok kerja. Seorang individu sering berlaku aktif dan menonjol dalam setiap aktivitas perusahaan, lantaran manusia selaku perencana, pelaksana, dan sebagai acuan tercapainya sasaran organisasi. “Tujuan tidak dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan, bahkan jika alat perusahaan sudah sangat canggih”(Adamy, 2016:2). Salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen SDM adalah pengelolaan kompensasi atau upah karyawan. Kompensasi yang baik dan adil dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Saat ini,

perusahaan-perusahaan semakin menyadari pentingnya hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan kinerja karyawan, terdapat beberapa pengertian tentang kinerja karyawan. Menurut (Resimery *et al.*, 2018) kinerja yakni hasil pencapaian seseorang yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan yang ditetapkan. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mencakup produktivitas, kualitas kerja, tingkat kehadiran, dan tingkat keterlibatan dalam pekerjaan. “Kinerja mencerminkan sejauh mana tugas-tugas yang mengarahkan pekerjaan seseorang diatur dan dikoordinasikan” (Afandi, 2018:84). Seiring dengan meningkatnya persaingan di pasar, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mereka berkinerja tinggi untuk menjaga daya saing mereka. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding” (Mangkunegara, 2021:83). Bersumber kepada (Hasibuan, 2021:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa mereka dihargai dan diberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Namun, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak selalu bersifat linier. Faktor lain, seperti motivasi kerja, dapat menjadi variabel moderasi yang memengaruhi hubungan antara kompensasi dan kinerja.

Motivasi kerja adalah faktor psikologis yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan melakukan pekerjaan dengan baik. “Motivasi sebagai kekuatan batin yang mendorong seseorang untuk bertindak berbeda” (Mukminin *et al.*, 2019:56). “Seseorang atau individu menjadi termotivasi ketika ia terinspirasi, terdorong, dan diminta untuk berperilaku ikhlas, serius, dan bahagia sehingga hasil dari tindakan yang dilakukannya positif dan berkualitas” (Afandi, 2018:23). Motivasi berasal dari kebutuhan yang harus dipenuhi. Motivasi menciptakan keadaan dimana ketegangan atau ketidakseimbangan kebutuhan akan mendorong tindakan untuk mencapai kepuasan. Ketidakpuasan kebutuhan dapat menyebabkan penurunan motivasi atau pergeseran ke tujuan lain yang dapat dicapai. Dalam konteks pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dapat memoderasi hubungan tersebut. Jika seorang karyawan sangat termotivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka pengaruh kompensasi terhadap kinerja mereka mungkin lebih signifikan daripada karyawan yang kurang termotivasi.

Studi-studi sebelumnya oleh (Wahyuni *et al.*, 2017), (Jufrizen, 2018), (Supriatna & Adianto, 2019), (Ningsih *et al.*, 2022), (Rahman *et al.*, 2022), serta (Katarina & Nomleni, 2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil studi yang berlainan dilakukan oleh (Puri *et al.*, 2016) serta (Pudihastuti *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya hasil penelitian terdahulu tentang bagaimana peran variabel motivasi kerja sebagai moderasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil riset sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Wahyuni *et al.*, 2017), (Ningsih *et al.*, 2022) dan (Rahman *et al.*, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berlainan halnya dengan penelitian terdahulu oleh (Supriatna & Adianto, 2019), (Pudihastuti *et al.*, 2020) serta (Katarina & Nomleni, 2023) menyatakan bahwa motivasi bukan sebagai faktor yang memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kesenjangan penelitian yang diidentifikasi dalam konteks ini berkaitan dengan hasil yang bertentangan dan kesimpulan yang diambil dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan peran moderasi motivasi kerja. Temuan yang tidak konsisten ini menyoroti perlunya penyelidikan lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks spesifik PT Sukses Mitra Sejahtera di Kabupaten Kediri. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai variabel moderasi sangat penting. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kompensasi dan motivasi kerja berinteraksi, perusahaan dapat mengembangkan strategi kompensasi yang lebih efektif dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam upaya mereka untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka dan mencapai tujuan bisnis mereka.

METODE

Kajian ini berfokus pada bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), dengan penekanan khusus pada faktor kompensasi, kinerja, dan motivasi dalam bekerja. Penelitian ini menerapkan metodologis kuantitatif dalam pengumpulan dan analisis data. Penelitian berlokasi di PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. Populasi penelitian ini adalah 630 orang yang

bekerja di PT Sukses Mitra Sejahtera. Besar sampel dihitung menggunakan rumus Slovin pada tingkat signifikansi 10% (0,1), dengan menggunakan metode *simple random sampling*.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{630}{1 + 630(0,1)^2} = \frac{630}{1 + 630(0,01)} = \frac{630}{1 + 6,3} = \frac{630}{7,3} = 86,30$$

Keterangan :

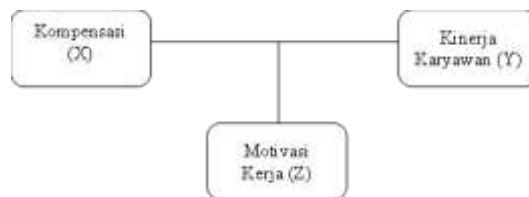
n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Tingkat persentase *margin of error* yang digunakan adalah 10% (0,1).

Dari perhitungan diatas didapat hasil dengan jumlah 86,30 atau 87 orang karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, adapun kerangka teoritik yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Teoritik

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan kerangka teoritik diatas, dapat dibentuk hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini digunakan dengan secara observasi, wawancara, kuesioner, dan kajian kepustakaan. Dalam penelitian ini pengolahan kuesioner dari responden menggunakan skala likert dengan nilai 5, dimana 5 mewakili skor terbesar dan 1 mewakili skor terendah. Tiga variabel utama penelitian meliputi kompensasi, motivasi, dan kinerja akan dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Literatur
Kompensasi (X)	Gaji	(Hasibuan, 2021:118)
	Insentif	
	Benefit dan Service	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	(Afandi, 2018:89)
	Kualitas	
	Efisiensi dalam menjalankan tugas	
	Disiplin kerja	
	Ketelitian	
Motivasi Keja (Z)	Kebutuhan Fisik	(Abraham Maslow dalam Sani Supriyanto & Maharani, 2013:191)
	Kebutuhan Keamanan	
	Kebutuhan Sosial/Afiliasi	
	Kebutuhan Penghargaan	
	Kebutuhan Aktualisasi diri	

Sumber : Data diolah, 2023

Analisis data dengan metodologis kuantitatif menggunakan media perangkat lunak *Smart PLS*. “*Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* adalah sejenis studi pemodelan persamaan struktural (SEM) berbasis properti konfigurasi formatif” (Haryono, 2017). PLS bertujuan guna meramalkan dan memahami interaksi antara konstruksi atau variabel penelitian. PLS-SEM digunakan untuk menghasilkan nilai variabel laten (konstruk), yang kemudian digunakan untuk meramalkan bagaimana variabel-variabel dalam model penelitian akan berinteraksi. Analisis PLS-SEM biasanya memiliki dua komponen utama, yaitu:

1. Evaluasi *outer* model dengan melibatkan pengukuran *convergent validity*, *discriminant validity* dari indikator yang membentuk konstruk laten, serta reliabilitas komposit dan *alpha Cronbach* untuk kelompok indikatornya.
2. Evaluasi *inner* model dilakukan dengan menguji sejauh mana varians dijelaskan, yang dapat dilihat melalui nilai *R-Square* untuk konstruk laten endogen. Kemudian dengan meninjau nilai koefisien jalur menunjukkan kuatnya hubungan antar konstruk dengan efek interaksi atau moderasi. Koefisien jalur dianggap signifikan jika nilai T statistiknya $> 1,96$ atau jika nilai *P value* $< 0,05$.

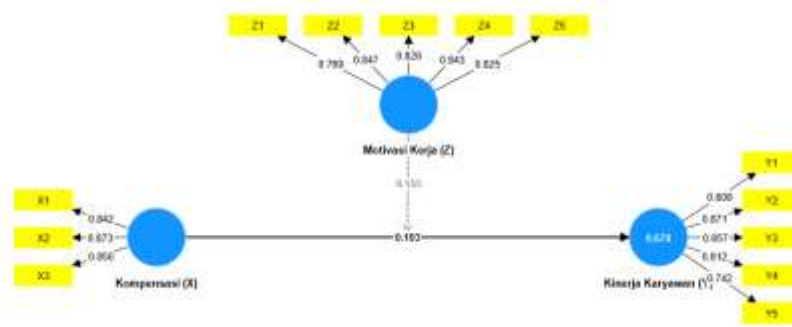
Dengan menganalisis konvergensi, validitas diskriminan, validitas komposit, *R-Square*, dan *path coefficients*, penelitian dapat mengevaluasi sejauh mana model penelitian sesuai dengan data yang dikumpulkan dan sejauh mana variabel-variabel tersebut saling berhubungan. Temuan analisis ini dapat memberikan konteks yang berguna untuk pengambilan keputusan dan hasil penelitian.

HASIL

Bagian ini akan menyajikan temuan analisis dan menjelaskan bagaimana temuan penelitian berkontribusi terhadap kesimpulan.

1. Analisis *Outer Model*

Pada bagian ini menjelaskan mengenai evaluasi media yang digunakan untuk menghimpunkan data penelitian. Analisis *outer* model bertujuan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan memenuhi syarat sebagai pengukuran yang valid dan reliabel. Keterkaitan antara variabel laten dengan indikatornya dijelaskan dalam analisis model ini.



Gambar 2. Outer Loading
 Sumber : *Output Smart -PLS 4, 2023*

a) Convergent Validity

Dalam pemodelan persamaan struktural (SEM), validitas konvergen mengacu pada evaluasi apakah item (indikator) dalam konstruk laten (variabel) mengukur gagasan dasar yang sama. Analisis ini untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki kesamaan dalam memeriksa konstruk tersebut. Menurut (Ghozali & Latan, 2015:37) verifikasi pembebanan standar setiap item sehubungan dengan konstruksi spesifiknya. Pemuatan ini harus cukup tinggi (seringkali > 0,7) untuk menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai hubungan yang kuat dengan konsep yang relevan., tetapi pada penelitian tahap awal skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,50 hingga 0,60 masih bisa diterima dan bisa disebut valid.

Tabel 2. Nilai outer loading

Indikator	Kompensasi	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1	0.842		
X2	0.873		
X3	0.850		
Y1		0.808	
Y2		0.871	
Y3		0.857	
Y4		0.812	
Y5		0.742	
Z1			0.769
Z2			0.847
Z3			0.828
Z4			0.843
Z5			0.825

Sumber : *Output Smart-PLS 4, 2023*

Dari tabel diatas dapat diasumsikan bahwa semua indikator variabel penelitian memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7. Berlandaskan pada (Haryono, 2017:428) sesuai kaidah kriteria, apabila nilai *loading factor* > 0,7 dinyatakan valid. Semua konstruk dengan indikator reflektif mengemukakan nilai *loading factor* > 0,7 yang berarti keseluruhan indikator valid dan memenuhi kaidah untuk lulus pengujian.

b) *Discriminant Validity*

Dalam pemodelan persamaan struktural (SEM), validitas diskriminan adalah ide yang penting, terutama ketika pemodelan *Partial Least Square* (PLS) digunakan, karena untuk memastikan bahwa variabel laten mengukur ide-ide berbeda dalam model. Variabel atau konstruk laten model dievaluasi kekhasan dan kemampuannya untuk dibedakan satu sama lain dengan menggunakan validitas diskriminan. “Suatu prediktor dinyatakan valid jika nilai *cross loading* > 0,7 atau *cross loading* prediktor untuk variabel latennya sendiri diasumsikan lebih tinggi dari nilai loading variabel lainnya. Ukuran validitas diskriminan lainnya adalah bahwa akar nilai AVE harus lebih besar dari korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, atau nilai AVE harus lebih besar dari kuadrat korelasi antar konstruk”(Haryono, 2017:373).

Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

Indikator	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi Kerja
X1	0.497	0.842	0.614
X2	0.579	0.873	0.678
X3	0.612	0.850	0.570
Y1	0.808	0.563	0.638
Y2	0.871	0.512	0.655
Y3	0.857	0.572	0.715
Y4	0.812	0.543	0.647
Y5	0.742	0.519	0.652
Z1	0.598	0.573	0.769
Z2	0.754	0.656	0.847
Z3	0.666	0.597	0.828
Z4	0.667	0.598	0.843
Z5	0.628	0.547	0.825

Sumber : *Output Smart-PLS 4*, 2023

Terlihat jelas dari tabel di atas bahwa validitas diskriminan atau nilai *loading faktor* masing-masing variabel berkorelasi lebih kuat dibandingkan variabel lainnya. Hasilnya memperlihatkan bahwa konstruk laten lebih baik dalam menduga indikator di bloknya bila dibandingkan indikator di blok lain. Begitu juga dengan indikator untuk masing-masing variabel. Hal ini menafsirkan bahwa penggunaan indikator untuk mengukur variabel laten atau konstruk telah dilakukan dengan benar dan indikator-indikator tersebut memang mencerminkan konstruk yang dimaksudkan.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan Smart-PLS 4, didapat temuan yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Jelas dari temuan penelitian pengujian hipotesis bahwa kompensasi dan kinerja berkorelasi secara signifikan. Hal ini terlihat dari koefisien jalur sebesar 0,193. Nilai koefisien jalur ini menggambarkan bagaimana kinerja dapat berfluktuasi tergantung pada

perubahan variabel independen (kompensasi). Bukti lebih lanjut bahwa temuan analisis hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan signifikan secara statistik berasal dari nilai probabilitas, atau *P-Value*, sebesar 0,015, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan (dalam hal ini, 0,05). Pengaruh ini signifikan secara statistik yang ditunjukkan dengan nilai T-statistik sebesar $2,430 > 1,96$. Dengan kata lain, di PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri, kompensasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri akan berkinerja lebih baik jika dibayar lebih. Kompensasi yang dalam konteks ini berupa gaji, tunjangan, insentif, dan benefit lainnya sangat penting dalam mendorong pekerja untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Sistem kompensasi yang baik sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan. Motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang memadai dan adil.

Dampak yang menguntungkan bagi organisasi akan dihasilkan dari adanya kompensasi yang baik. Tingkat kepuasan dan motivasi karyawan biasanya meningkat ketika mereka menerima kompensasi yang memenuhi harapan mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang layak untuk upaya mereka akan lebih cenderung menjadi lebih berdedikasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka akan terinspirasi untuk bekerja lebih baik guna mencapai tujuan organisasi. Karyawan berupaya untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja dengan cara ini. Namun seringkali karyawan mempunyai kecenderungan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan dengan kurang maksimal ketika mereka yakin bahwa balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sejalan dengan peran yang telah mereka laksanakan kepada perusahaan.

2. Motivasi Kerja tidak Memoderasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian pengujian hipotesis, motivasi kerja pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri tidak mampu memoderasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil T-statistik sebesar 1,779 yang berada di bawah nilai ambang batas esensial sebesar 1,96 menunjukkan hal tersebut. Nilai signifikansi *P-Values* sebesar 0,075 juga lebih tinggi dari tingkat signifikansi yang berlaku umum yaitu 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan kompensasi dengan kinerja tidak dimoderasi oleh variabel motivasi kerja.

Namun perlu digarisbawahi bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel indenpenden. Nilai T-statistik sebesar 8,391, yang jauh lebih tinggi dari ambang batas krusial sebesar 1,96, dan nilai *P-Values* sebesar 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05, keduanya menunjukkan hal tersebut. Ini melambangkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri secara signifikan dan baik, tanpa perlu memperlemah atau memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja. Hasil studi analisis tersebut mendukung anggapan bahwa motivasi kerja adalah komponen penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak memoderasi hubungan antara kompensasi di tempat kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak secara signifikan meningkatkan atau mengurangi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan dalam sampel atau situasi riset tertentu. Dalam hal ini, motivasi kerja tidak berfungsi dalam peran sebagai faktor yang dapat mengubah bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja. Hal ini dapat berarti bahwa elemen lain seperti keterampilan, tempat kerja, atau elemen luar memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mungkin pula mencerminkan variasi individual terkait bagaimana karyawan merespons kompensasi dan motivasi kerja. Beberapa karyawan mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor kompensasi daripada motivasi kerja, sementara yang lain mungkin lebih tergantung pada motivasi intrinsik mereka. Dalam hal ini, pendekatan manajemen yang berbeda mungkin diperlukan untuk memenuhi kebutuhan beragam karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, peneliti sampai pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai T-statistik sebesar $2,430 > 1,96$.
2. Motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri ditunjukkan dengan perolehan nilai T-statistik sebesar $1,779 < 1,96$ dan *P-Values* sebesar $0,075 > 0,05$.

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. In UNIVERSITAS MALIKUSSALEH (p. 179). Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator (Djanurkoening (ed.); 2nd ed.). Zanafa Publishing.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0 (Dedi (ed.); 2nd ed.). Undip.
- Haryono, S. (2017). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS (D. Puryanto, H. Mintardja, & Latmono (eds.); 1st ed.). Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. S. . (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (A. Susanto (ed.); 25th ed.). PT BUMI AKSARA.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. The National Conferences Management and Business (NCMAB), 405–424.
- Katarina, P., & Nomleni, A. P. W. (2023). Analisis Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Batavia Alumindo Industri. *Journal of Social and Digital Marketing (JSSDM)*, 3(1), 26–36.
- Mangkunegara, P. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandiasih (ed.); 15th ed.). PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Mukminin, A., Habibi, A., Diat Prasajo, L., & Yuliana, L. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan (B. A. P, N. Munthe, A. Tahalli, & N. Hariyati (eds.); 1st ed., Vol. 21, Issue 1). UNY Press. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Ningsih, A., Nuraeni, G., & Wahida, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank BTN KCS Makassar. *IBEF : Islamic Banking, Economy & Financial Journal*, 3(1), 24–42.
- Pudihastuti, F., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2020). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2020), 162–174.
- Puri, K. P., Suddin, A., & Suprayitno. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Karyawan PD. BPR Bank Solo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 16(April), 150–158.
- Rahman, E. N., Ilham, & Trimulanto. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Makassar Veteran Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *IBEF: Islamic Banking, Economic and Financial Journal*, 2(2), 36–49.

- Resimery, D. R. M., Sendow, G., & Sumarauw, J. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3963–3972.
- Sani Supriyanto, A., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data* (A. H. Fathani (ed.)). UIN-MALIKI PRESS.
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.); 1st ed.). PT BUMI AKSARA.
- Supriatna, Y., & Adianto, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada CV Derowak Jaya Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No. 2 Juli 2019, Hal 31-43, 2(2), 55.
- Wahyuni, I., Lamidi, & Sutarno. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*, 17(3), 417–424.
https://repository.usd.ac.id/41196/2/172214141_full.pdf