

ANALISIS MOTIVASI DAN KOMVENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Hasan^{1*}, Besar Agung Martono²

^{1,2}Universitas Ipwija, Jakarta, Indonesia

jojorasda@gmail.com

Abstrak

Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada Kinerja pegawai Yayasan Almurqoniah. Dari keempat variable tersebut dapat dibuktikan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderating di Yayasan Almurqoniah Kabupaten Bogor. Penelitian dilaksanakan pada Yayasan Almurqoniah kabupaten Bogor, melalui sampel penelitian terhadap 52 pegawai, menggunakan rumus persamaan melalui uji interaksi atau kata lainnya Moderated Regression Analysis (MRA) dengan total populasi 52 pegawai pada margin error 5%. Sedangkan dalam pengumpulan data menggunakan Teknik metode wawancara, kuisisioner, juga observasi. Dalam pengolahan data digunakan aplikasi SPSS, untuk uji data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi, dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sementara itu Budaya Organisasi dapat memoderasi hubungan antara Motivasi, dengan Kinerja. Sedangkan Budaya Organisasi dapat memoderasi antara hubungan Kompensasi terhadap Kinerja.

Kata kunci: Motivasi Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

Motivation, Compensation and Organizational Culture have a big influence on the performance of Almurqoniah Vocational School employees. From these four variables, it can be proven that this research aims to analyze the influence of Motivation, Competence and Compensation on employee performance with Organizational Culture as a moderating variable at Almurqoniah Vocational School, Bogor Regency. The research was carried out at Almurqoniah Bogor Vocational School, through a research sample of 52 employees, using an equation formula through an interaction test or in other words Moderated Regression Analysis (MRA) with a total population of 52 employees with a margin of error of 5%. Meanwhile, data collection uses interview methods, questionnaires and observation. In processing the data, the SPSS application was used. The data tests used in this research were reliability tests, validity tests, statistical tests and classical assumption tests. The results of this research show that Motivation and Compensation have a positive and significant influence on Performance. Meanwhile, Organizational Culture can moderate the relationship between Motivation and Performance. Meanwhile, organizational culture can moderate the relationship between compensation and performance.

Keywords: Compensation Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu program yang memuat komponen tujuan, suatu proses belajar mengajar antara siswa dan Pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) menjadi lebih baik. Negara maju adalah negara yang lebih memperhatikan pendidikan bangsanya karena pendidikan merupakan investasi dalam pembangunan suatu bangsa. Dengan pendidikan, seseorang dapat mempersiapkan dirinya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan untuk masa depannya. Sumber daya manusia tidak dapat memiliki keterampilan yang tinggi tanpa sentuhan pendidikan. Sesuai dengan UUD 1945 yaitu Pasal 31 Ayat 1 perubahan "Setiap warga negara berhak atas pendidikan". Di lembaga pendidikan seperti sekolah, Sumber daya manusia yang dimiliki adalah wakil kepala sekolah/staf, Pegawai/pendidik, pegawai/tenaga kependidikan. Selain itu, sebagai komponen pendukung adalah komite sekolah, yang memiliki kontribusi signifikan terhadap manajemen sekolah, khususnya sumber daya manusia.

Ada masukan, proses dan outcome dalam proses pendidikan. Siswa yang akan melaksanakan kegiatan pembelajaran adalah masukannya. Kegiatan belajar mengajar adalah

proses dan output adalah apa yang berasal dari proses. Dari pelaksanaan proses pendidikan diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi untuk menghadapi persaingan di era globalisasi (At & Negeri, 2022). Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang keberhasilan jalannya pembangunan di Indonesia secara menyeluruh. Proses belajar merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan jasa pendidikan bagi masyarakat. Sekolah bebas memilih taktik, metode dan prosedur pembelajaran yang sesuai dengan ciri-ciri topik, siswa, instruktur dan kondisi aktual sumber daya yang ada di sekolah. Kemampuan untuk memberdayakan pembelajaran siswa seringkali lebih besar ketika menggunakan metodologi dan teknik pembelajaran yang terpusat pada siswa.

Kebijakan pendidikan nasional seperti yang diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003, dibedakan antara pengelolaan pendidikan dasar, menengah dan pengelolaan pendidikan tinggi. Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan menjelaskan bahwa pendidikan menengah adalah jenjang pendidikan pada jalur pendidikan formal yang merupakan lanjutan pendidikan dasar, berbentuk Sekolah Menengah Atas, Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Kejuruan, dan Madrasah Aliyah Kejuruan atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah Menengah Kejuruan, yang selanjutnya disingkat YAYASAN, adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs yang mana YAYASAN juga merupakan salah satu tingkat sekolah menengah yang salah satu ruang lingupnya berorientasi pada dunia kerja. Pada tabel 1.1 berikut adalah jumlah dan Persentase Sekolah Menengah Kejuruan (YAYASAN) secara nasional menurut provinsi dan status sekolah tahun ajaran 2020/2021.

Seiring dengan waktu dan semakin meningkatnya kebutuhan pendidikan khususnya tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (YAYASAN) maka tak heran jika bermunculan lembaga - lembaga pendidikan baik YAYASAN Negeri yang dikelola oleh Pemerintah melalui Dinas Pendidikan ataupun YAYASAN Swasta yang dikelola oleh Yayasan Pendidikan. Di wilayah provinsi Jawa Barat Kabupaten Bogor termasuk salah satu wilayah yang kebutuhan akan Sekolah Menengah Kejuruan (YAYASAN) tinggi sedangkan dari pemerintah melalui Dinas Pendidikan belum bisa memenuhi kebutuhan masyarakat dalam pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (YAYASAN), sehingga dengan kondisi ini memunculkan terbentuknya Yayasan pendidikan baru yang mendirikan YAYASAN Swasta khususnya yang ada di wilayah Kabupaten bogor.

Menurut Spencer (1993), adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas Kinerja pegawai individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu. yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Selain dari pada itu peningkatan motivasi Pegawai bisa juga meningkatkan Kinerja pegawai dari seorang Pegawai Salah satu problema pendidikan yang dihadapi dewasa ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan.

Peningkatan Kinerja pegawai Kinerja pegawai Pegawai tentunya berkaitan dengan Motivasi, Kompesasi dan budaya organisasi ke tiga faktor tersebut memiliki peranan yang saling berkaitan. Menurut Yamin (2010:129) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai berasal dari personal yaitu 1) pengetahuan, 2) keterampilan, 3) kemampuan, 4) kepercayaan diri, 5) motivasi, 6) komitmen.

Seorang Pegawai diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah khususnya, dan mutu pendidikan pada umumnya.

Pegawai harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karena dengan komitmen Pegawai terhadap organisasi yang tinggi dapat mendukung pencapaian visi sekolah

untuk meningkatkan kualitas kepada peserta didik. Komitmen Pegawai terhadap organisasi merupakan sikap, perilaku dan perasaan seorang Pegawai terhadap organisasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para Pegawai atau pekerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Rivai (2013:741)

Penurunan Motivasi guru dan siswa tersebut kemungkinan disebabkan oleh pihak manajemen Sekolah di Al Morqoniah. Sumber daya manusia merupakan salah satu pilar utama dalam meningkatkan Motivasi. Kemampuan seorang Pegawai haruslah berbanding lurus dengan Kinerja pegawai dan tujuan visi misi sekolah. Semakin meningkat Motivasi Pegawai tentunya akan semakin meningkat pula motivasi peserta didik, maka akan didapatkan pula meningkatkan Kinerja pegawai Pegawai yang maksimal pada proses pengajaran di sekolah.

Tetapi akan terjadi sebaliknya, jika semakin rendah Motivasi Pegawai maka Kinerja pegawai dari seorang Pegawai akan semakin menurun. Agar permasalahan ini bisa berjalan dengan baik, maka manajemen harus memiliki Pegawai (tenaga pendidik) yang berkualifikasi tinggi atau cakap dalam mengelola manajemen secara optimal sehingga Kinerja pegawai Pegawai dapat meningkat. Pada dasarnya Sumber daya manusia merupakan peran penting didalam setiap organisasi atau manajemen yang akan menjadi motor dan menjadi faktor penentu dalam mencapai peningkatan Kinerja pegawai .

Tujuan tersebut tidak akan dapat tercapai tanpa peranan aktif dari kepala Sekolah, Pegawai dan staf. Seberapapun baiknya peralatan, perlengkapan dan system yang dimiliki oleh sekolah jika motivasi, kompensasi dan budaya organisasi tidak mendukung maka akan tetap tidak bisa meningkatkan Kinerja pegawai .

Studi manajemen sumber daya manusia berfokus pada masalah bahwa tenaga pendidik dapat diatur dalam urutan fungsionalnya, efektif dan efisien dalam mencapai tujuan sekolah. Persyaratan untuk meningkatkan Kinerja pegawai Pegawai dan staf dapat diwujudkan dengan meningkatkan motivasi, memberikan kompensasi dan meningkatkan budaya organisasi, untuk dapat menjaga sumber daya yang berkualitas seorang Pegawai haruslah dapat mengembangkan motivasi yang ada pada masa sekarang ini dengan mengikuti teknologi yang terus menerus berinovasi.

Strategi sumber daya manusia juga berkaitan dengan pertanyaan motivasi dalam keterampilan teknis, konseptual dan relasional. Manajemen keterampilan tenaga kerja mencakup sejumlah keterampilan seperti: keterampilan berbasis input, keterampilan transformasional, dan keterampilan berbasis hasil. Pengaruh kapasitas terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari meningkatkan motivasi yang memiliki signifikansi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia. Jika kapabilitas Kinerja pegawai suatu organisasi dapat berfungsi secara simultan, maka pengembangan sumber daya manusia yang strategis untuk mendukung daya saing daya tarik pembelajaran dapat berdampak pada peningkatan Kinerja pegawai organisasi (Luluk Fauziah, 2020).

Maksud dan tujuan YAYASAN Al murqoniah adalah untuk memperoleh lulusan yang siap kerja memiliki motivasi dan perilaku Kinerja pegawai yang baik. Dan juga dapat bersaing dengan sekolah sekolah unggulan. Tentunya SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas pastinya akan memberikan kontribusi yang baik bagi peningkatan motivasi siswa, ditambah dengan percepatan perkembangan semua lini dunia kerja saat ini saling berlomba mendorong persaingan untuk mendapatkan lulusan yang terbaik oleh karena itu harus memiliki SDM yang berkompeten mempunyai motivasi dan bermutu menjadi kunci utama.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting bagi sebuah organisasi sekolah. Oleh karena itu, departemen sumber daya manusia perlu memberikan perhatian khusus untuk mengidentifikasi metrik SDM yang mempengaruhi kualitas Kinerja pegawai Pegawai. Indikator SDM meliputi kepuasan kerja, kedisiplinan kerja, kepemimpinan, Kinerja pegawai , pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan profesional, rekrutmen dan budaya organisasi. Pengetahuan, pengalaman serta keterampilan merupakan nilai-nilai yang harus dikomunikasikan kepada seluruh Pegawai sebagai seorang pengajar, agar mereka menyadari

bahwa tenaga pendidik harus terampil untuk meningkatkan mutu daripada lulusan sekolah YAYASAN Al murqoniah.

Tujuan organisasi sekolah pada saat ini tampaknya sulit dipahami jika sebuah organisasi sekolah memiliki Pegawai (tenaga Pendidik) yang tidak antusias dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Setiap organisasi sekolah bukan hanya berharap pada Pegawai yang kompeten serta terampil, tetapi juga penting bahwa Pegawai siap untuk bekerja keras untuk mendapatkan mencapai hasil terbaik. Kemampuan dan keterampilan tidak berarti apa-apa bagi organisasi sekolah (manajemen) Bila Pegawai dan stap tidak mau bekerja keras. Tujuan dari manajemen kompensasi didalam suatu organisasi sekolah berfungsi untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang dibutuhkan manajemen untuk mencapai tujuannya.

Organisasi sekolah dapat berkembang secara luas dengan adanya kegiatan yang dilakukan untuk dapat tercapainya tujuan yang diharapkan tentunya dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada. Memiliki kemampuan yang maksimal saja tidak akan cukup untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Seorang pemimpin harus terus menerus memberikan motivasi serta kompensasi yang sesuai agar Pegawai dan stap lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi merupakan hal penting untuk dapat mengembangkan gairah, kebahagiaan, dan juga semangat kerja yang positif. Pegawai yang memiliki Kinerja pegawaikerja yang kuat tentunya akan memiliki energi yang lebih untuk melakukan setiap aktivitas. Pegawai dengan kecerdasan yang tinggi pun akan gagal apabila tidak memiliki motivasi. Motivasi yang tepat akan memberikan hasil yang optimal. Motivasi yang rendah akan merugikan terhadap Pegawai itu sendiri, hal ini juga yang akan dapat menimbulkan gejala sikap apatis untuk kehidupan sosial serta masa depannya. Tinggi rendahnya suatu motivasi akan menentukan keberhasilan Pegawai dalam mentransfer ilmu kepada siswa (peserta didik) di sekolah, dengan kata lain motivasi pembelajaran menentukan keberhasilan dalam pembelajaran disekolah.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai-pegawai, dengan terwujudnya motivasi yang tepat tentunya akan dapat mendorong Pegawai untuk bekerja lebih efisien dan produktif sehingga tentunya dapat menaikkan Kinerja pegawai nya dari seorang Pegawai. Motivasi merupakan sebuah dorongan dari dalam hati seseorang untuk dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Serta sebagai sebuah rencana atau keinginan untuk bisa menuju kesuksesan atau proses menuju tercapainya suatu tujuan. Sedangkan menurut Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2012:173), bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dari penelitian antara variabel bebas Motivasi, dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai Pegawai dengan budaya Organisasi sekolah sebagai pengubahnya. Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Pegawai berpengaruh positif oleh Ari Soeti Yani dan Rinaldo dengan judul "Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pegawai

Dengan Pengawasan Pekerjaan Sebagai Variabel Moderator Pada YAYASAN Al Murqoniah". Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Siti Suaedah (2020) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi profesional, kompensasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Pegawai dan memungkinkan Pegawai merasa lebih diperhatikan oleh kepala sekolah dan manajemen sekolah. Jika Pegawai merasa diperhatikan, mereka pada umumnya akan berusaha melakukan yang terbaik untuk dapat mencapai visi dan misi sekolah, sehingga mendorong peningkatan Kinerja. .

Kemudian dari hasil penelitian sebelumnya terdapat *research gap*, ternyata terdapat perbedaan penelitian antara motivasi, konpensasi terhadap Kinerja pegawai Pegawai dengan dimoderasi oleh budaya organisasi. Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan motivasi Pegawai terhadap produktifitas Pegawai Grace Endang Pakpahan 1 , Sihol Nababan 2 , Juara Simanjuntak 3 , Acai Sudirman 4 Agus Budi Santoso , Kis Indriyaningrum, Dyana Kurnia (2021), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dapat memoderasi pengaruh

kompensasi terhadap Kinerja pegawai pegawai, Sedangkan Erna Murniati (2021) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai pegawai dengan dimoderasi oleh Budaya Organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul " Analisis Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawaiPegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating".

METODE

Metodologi penelitian yang diuraikan berfokus pada penelitian bertajuk "Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Berperan Penting dalam Meningkatkan Kerja Pegawai, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai, dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating." Penelitian ini dilakukan di Yayasan AL Murqoniah Kabupaten Bogor dan berlangsung selama enam bulan terhitung Juli 2023 hingga Januari 2024 yang meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan.

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan untuk menguji hipotesis dan memperkuat teori yang mendasarinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel—motivasi karyawan (X1), kompensasi (X2), dan kinerja (Y)—dengan budaya organisasi (X3) sebagai variabel moderasi. Ini mengadopsi model empiris yang menggabungkan variabel-variabel ini untuk menguji keterkaitannya.

Untuk operasionalisasi, berbagai indikator menentukan variabel penelitian, antara lain kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama untuk kinerja karyawan, serta elemen seperti kebutuhan penghargaan dan keterlibatan pengambilan keputusan untuk motivasi. Kompensasi dievaluasi melalui aspek nyata seperti gaji dan insentif, sedangkan budaya organisasi dinilai melalui nilai-nilai dan etika kerja.

Penelitian ini mencakup seluruh populasi karyawan yayasan (52 orang) tanpa pengambilan sampel, mengingat penelitian ini merupakan penelitian sensus. Metode pengumpulan data meliputi tinjauan literatur dan studi lapangan, yaitu observasi langsung dan wawancara tidak terstruktur di yayasan, dilengkapi dengan kuesioner yang mencakup variabel-variabel tersebut.

Untuk menilai tanggapan, skala Likert digunakan, dan analisis melibatkan uji statistik untuk validitas, reliabilitas, dan asumsi seperti normalitas dan multikolinearitas, menggunakan SPSS 24 untuk analisis regresi berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang dimoderatori oleh budaya organisasi, melalui rumus regresi tertentu yang mencerminkan interaksi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

A. Uji Normalitas

Normalitas data dipergunakan untuk menguji sebaran data yang digunakan. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07267476
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.084
	Negative	-.110

Test Statistic			.110
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.183
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.132
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.123
		Upper Bound	.140
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Dari tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov adalah $0,183 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari multikolinearitas. Uji multikolinearitas data dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance.

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih dan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah yang mempunyai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Mengacu pada kedua pendapat di atas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai sebagai berikut

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	0.651	1.537
	KOMPENSASI	0.577	1.734
	KINERJA	0.642	1.557
	BUDAYA_ORGANISASI	0.594	1.683

C. Analisis Regresi Moderating

1. Persamaan Regresi Moderating

Berdasarkan perhitungan regresi moderating antara Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi dengan Kinerja pegawaidan interaksi Motivasi Kompensasi, Kinerja pegawai dengan Produktivita terhadap Budaya Organisasi melalui program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Moderating

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.837	3.506	0.24	0.81
	MOTIVASI	4.241	2.078	1.945	0.05
	KOMPENSASI	0.319	1.406	0.331	0.02
	KINERJA	2.657	1.235	3.408	0.01
	PEGAWAI				
	X1_Moderasi	3.958	1.771	2.913	0.03
	X2_Moderasi	0.049	0.11	0.974	0.05
	X3_Moderasi	3.978	1.514	2.551	0.01

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

2. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi di tunjukkan dengan nilai adjusted R square dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	0.502	0.457	0.18576

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI, KOMPENSASI, KINERJA

Koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai adjusted R square sebesar 0,502 menunjukkan bahwa untuk Motivasi, Kompensasi, Kinerja pegawai Budaya Organisasi terhadap Pegawai, interaksi Motivasi dengan Budaya Organisasi, interaksi Kompensasi dengan Budaya Organisasi dan interaksi Kinerja pegawai dengan Budaya Organisasi terhadap Pegawai sebesar 50,20 %, sementara sisanya 49,8 % merupakan kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Berdasarkan test hipotesis yang dilakukan terhadap perhitungan dengan regresi moderating, dapat diketahui ada tidaknya pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan, X_1 memiliki nilai t sebesar 2,049 yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,679, dan nilai signifikansi sebesar 0,05 yang lebih rendah dari atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa produksi secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H_1 benar dan gagasan bahwa kompetensi berdampak pada pegawai (H_1) adalah benar.

2. Pengaruh Kompensasi harga terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_2 adalah sebesar 2,227 lebih besar dari nilai t tabel = 1,679 dan nilai signifikansi untuk X_2 sebesar 0,021 lebih kecil dari α yaitu 5 %. Hal ini menandakan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan hipotesis yang menyatakan adanya Pengaruh Kompensasi terhadap Pegawai (H_2) diterima.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t X_3 lebih tinggi 2,738 dari nilai t tabel sebesar 1,679 dan nilai signifikansi X_3 lebih tinggi 0,009 atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki dampak besar pada output. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin berdampak pada produksi juga diterima.

4. Pengaruh Motivasi yang di moderasi dengan budaya organisasi terhadap Pegawai

Nilai t hitung untuk X_1*Y sebesar 2,235 lebih besar dari Nilai t tabel = 1,679, dan Nilai signifikansi untuk X_1*Y sebesar 0,031 kurang signifikan dari 5%, menurut hasil perhitungan. Hal ini menunjukkan bahwa moderasi dalam perilaku organisasi memiliki dampak material pada Kinerja. Kesimpulan dari sini bahwa H_0 diterima dan hipotesis bahwa mungkin ada pengaruh yang dimoderasi oleh Kinerja pegawai berkaitan dengan Budaya Organisasi Hari (H_4) adalah diterima.

5. Pengaruh Kompensasi yang di moderasi dengan Budaya Organisasi terhadap Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi X_2*Y sebesar 0,049 lebih kecil dari 5%, dan nilai t X_2*Y sebesar 2,445 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,986. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi remunerasi sederhana dan budaya organisasi yang efektif dapat meningkatkan Kinerja pegawai secara signifikan. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa H_0 diterima, dan hipotesis H_5 yang menyatakan bahwa ada dampak pengurangan gaji dengan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai juga diterima.

6. Pengaruh Budaya Organisasi yang di moderasi dengan Kinerja pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk $X3*Y$ adalah 0,012 yang lebih kecil dari 5%, dan nilai t untuk $X3*Y$ adalah 2,628 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,986. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_6 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja pegawai juga diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Motivasi secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi Kinerja. Menurut tanggapan responden terhadap kuesioner, jika kompetensi meningkat, hal itu ditunjukkan dengan gambaran pegawai tentang pengetahuannya tentang materi pelajaran dan pengalaman yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan tugas (Pengetahuan), dengan gambaran pegawai tentang keterampilannya yang diperlukan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas (Keterampilan), dan dengan gambaran pegawai tentang kemampuan untuk memperhatikan dan mendorong pekerjaan rekan-rekannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsu Alam (2019) dalam judul "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Pegawai kerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai, dan Dian Mariani (2020) dalam judul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Pegawai kerja Melalui Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau". Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Pegawai kerja Pegawai memiliki keterampilan yang baik, paham, berpengalaman, serta berpikir strategis.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai

Temuan studi ini menunjukkan bahwa remunerasi memiliki dampak yang baik dan penting terhadap pegawai pegawai. Beberapa gambaran indikator pada pertanyaan angket seperti gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja pegawai (Gaji), gambaran apakah pegawai telah menerima kompensasi sesuai dengan jam kerja yang ada, dan tanggapan terhadap angket menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi yang diberikan oleh manajemen sekolah akan meningkat dan berpengaruh positif dan signifikan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Pegawai

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai pegawai. Menurut penelitian (Suaedah, 2020), dan (Catio et al., 2013), disiplin kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap pegawai pegawai. Responden survei tentang dampak Motivasi, kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pegawai mengatakan penting untuk meningkatkan komunikasi dengan manajer tentang setiap masalah yang mereka hadapi karena pada umumnya masalah disiplin yang dibawa oleh pegawai terkait dengan masalah lain yang perlu dijelaskan kepada manajemen.

Pegawai percaya bahwa siswa harus mengikuti aturan yang berlaku di sekolah, berusaha tiba di sekolah sebelum pelajaran dimulai, dan selalu menjunjung tinggi norma yang berlaku di sekolah. Namun, ketika terjadi kesalahan dengan komponen Budaya Organisasi, seperti terlambat masuk kelas, pegawai dapat membenarkan keterlambatan tersebut.

4. Pengaruh Motivasi yang di Moderasi oleh *Budaya Organisasi* terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi mampu memoderasi serta memperkuat hubungan Motivasi terhadap Kinerja. Artinya interaksi antara Motivasi dengan *Budaya Organisasi* dapat meningkatkan Kinerja pegawai pegawai. peningkatan Kinerja pegawai pegawai di YAYASAN Almurqoniah selain ditentukan oleh kompetensi juga dipengaruhi oleh melalui budaya organisasi. Dengan demikian secara total, Kinerja pegawai pegawai ditentukan oleh Motivasi dan budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung di YAYASAN Almurqoniah.

5. Pengaruh Kompensasi yang di Moderasi oleh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi dan secara signifikan mempengaruhi output pegawai. Semua ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diciptakan administrasi sekolah, semakin besar dampak remunerasi terhadap Kinerja pegawaipegawai. Hal ini sejalan dengan komentar responden yang menyatakan bahwa upah dan insentif yang diterima, yaitu tunjangan untuk peningkatan pendapatan, memotivasi pekerja untuk meningkatkan pegawai. Ini adalah upaya organisasi untuk mempromosikan dan menghargai kreativitas karyawannya dan membuat mereka terbiasa bekerja dalam tim. Menurut responden, budaya organisasi meningkatkan pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawaipegawai. sehingga pengaruh moderasi remunerasi budaya organisasi akan mendorong Kinerja pegawaipegawai. Jika dibandingkan dengan sebelumnya

6. Pengaruh Budaya Organisasi yang di Moderasi terhadap Kinerja.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi mampu memoderasi serta memperkuat hubungan terhadap Kinerja pegawaipegawai. Artinya kolaborasi atau interaksi antara Kinerja pegawaidengan *Budaya Organisasi* dapat meningkatkan Kinerja pegawaipegawai. Budaya Organisasi merupakan fungsi operatif yang penting keberadaannya dalam organisasi, karena semakin baik Budaya Organisasi maka Kinerja pegawaiakan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Budaya organisasi merupakan salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi Kinerja, menurut Mondy dan Noe (2005), Kinerja pegawaimerupakan kontrol diri dan tingkah laku tertata pegawai dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam suatu organisasi. Penelitian Oktaviani dan Saragih (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, disisi lain Untari(2018) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang baik terhadap kinerja pegawaidan motivasi pegawai. Menurut tanggapan responden terhadap angket, seiring dengan meningkatnya motivasi pegawai, maka tingkat motivasi siswa juga meningkat. Definisi ini dipraktikkan berdasarkan seberapa baik lulusan diserap ke dalam dunia komersial dan industri. Nilai koefisien sebesar 4,241 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047, menunjukkan bahwa kompetensi (X1) semakin meningkat maka pegawai pegawai (Y) semakin meningkat, Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh remunerasi. Dengan nilai koefisien 0,319 dan nilai signifikansi 0,021, kompensasi (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pegawai pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi (X2) maka semakin tinggi pegawai pegawai (Y),

Indikator variabel Budaya Organisasi (X3) dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Kinerja pegawaipegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 2,657 dan nilai signifikansi sebesar 0,009 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X3) maka kinerja pegawai(Y) semakin besar, Dengan koefisien sebesar 3,958 dan nilai signifikan 0,031, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memperkuat dan memoderasi hubungan budaya organisasi dengan pegawai pegawai. Kompetensi (X1) dimoderatori oleh budaya organisasi (X4) terhadap pegawai pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi dan memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawaipegawai. Pengaruh kompensasi yang dimoderasi (X2) dengan budaya organisasi (X4) terhadap pegawai kerja pada pegawai sekolah dasar memiliki nilai koefisien sebesar 0,049 dengan nilai signifikansi sebesar 0,049, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil moderasi Budaya Organisasi memperkuat dan pengaruh hubungan Disiplin (X3) terhadap Pegawai Pegawai, menurut

pengaruh moderasi disiplin (X3) budaya organisasi (X4) terhadap pegawai pegawai, dengan koefisien 3,978 dan nilai signifikan 0,012.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiani Tri Angga Dewi (2018), Pengaruh Budaya organisasi, Kinerja pegawaikerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/574>
- Ari Soeti Yani dan Rinaldo (2017), Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dengan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Titian Abadi Lestari. *Majalah Ilmiah Institut STIAM I*. 14 (2).
- Buyung Satria Permana, Marbawi dan Ibrahim Qamarius (2019), Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (j-mind)*. <https://ojs.unimal.ac.id/index.php/jmi/article/view/3380>
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Desi Nur Hayati (2019), Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi, <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/433>
- Dewi Shanty, Sekar Mayangsari (2017), Analisis pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuangan Publik* 12 (2)
- Dian Mariani, Jumiati Sasmita (2020) pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap Kinerja pegawai melalui kedisiplinan sebagai variabel intervening pada Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi riau, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. XII. No. 1. Januari 2020
- Egidius Imanuel Laka, I Made Sukartha, Dewa Gede Wirama. (2017) Pengaruh Motivasi dan Motivasi pada Penyerapan Anggaran Belanja Modal Dengan Komitmen Organisasi Pejabat Pengelola Keuangan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, Yohanes Gunawan Wibowo, (2018), Pengaruh Kinerja pegawaikerja , Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (studi kasus pada pt. sumber alam santoso pratamakarangsaribanyuwangi) <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/1764>
- Garaika (2020), Pengaruh Kompensasi, Kinerja pegawaikerja dan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening Terhadap Kinerja pegawai . *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Hanif, H., Suratminingsih, S., & Haryadi, R. N. (2023). The effect of giving incentives on employee performance at PT. Gemilang Perkasa in Jakarta. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 22-27.
- Haryadi, R. N., Erlangga, H., Nurjaya, N., Suwanto, S., Sunarsi, D. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasanuddin, Surati, Amir Tengku Ramly (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3365>
- Jufrizen, Khairani Nurul Rahmadhani (2020), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara. 2 (1) 66-79. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/issue/view/50>
- Kevin Indajang, Jufrizen, & Azuar Juliandi (2020), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi dan Kinerja pegawai Pegawai pada Yayasan PerPegawaian Sultan Agung Pematangsiantar <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v12i2.17881>
- Kumala, D., Sunarsi, D., Haryadi, R. N., & Sukardi, D. (2023). The influence of work discipline on employee performance in manufacturing. *Pasundan Social Science Development*, 4(1), 72-77.
- Muhammad Rifqi, Rinda Asytuti (2020), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada BNI Syariah Cabang Pekalongan. Jurnal Bilal (Bisnis Ekonomi Halal) E-ISSN: 2747-0830, 1 (2)
- Noer Alie Ramdani Suryana, Yanti Murni (2018) Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Bagian Produksi PT. A.W. Faber Castell Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Ilmiah WIDYA Ekonomika. 2 (1).
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Stefanie Inggried Gorap, Siti Haerani, Wardhani Hakim (2019), Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada dinas kesehatan daerah kota tomohon). Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship. 2 (2).
- Syamsu Alam, Hasmin Tamsah, Gunawan Bata Ilyas, Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Melalui Kedisiplinan Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Umi Nadhiroh (2019) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta langgeng Mulyo Ngancar Kediri. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/ep/article/view/1531>
- Ummi Kultsum (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Kinerja pegawaikerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta. JOURNAL OF BUSINESS STUDIES. 2 (2).
- Wiwin Wianti (2018), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai The American Club Jakarta. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2790>
- Yuda Supriatna, Yoga Adiyanto (2019), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada CV Derowak Jaya Banten. Jurnal Ekonomi Vokasi, 2 (2).