

## ANALISIS MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Muhamad Wahrudi<sup>1\*</sup>, Suyanto<sup>2</sup>

Universitas Ipwija, Jakarta, Indonesia

\*e-mail: [muhamadwahrudi@gmail.com](mailto:muhamadwahrudi@gmail.com)

### Abstrak

Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada Kinerja Pegawai yayasan. 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 Islam Al Husainiyah. Penelitian dilaksanakan pada Yayasan Islam Al husainiyah melalui sampel penelitian terhadap 102 Pegawai, menggunakan rumus persamaan melalui uji interaksi atau kata lainnya Moderated Regression Analysis (MRA) dengan total populasi 102 Pegawai pada margin error 5%. Sedangkan dalam pengumpulan data menggunakan Teknik metode wawancara, kuisioner, 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, Kompetensi, dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sementara itu Budaya Organisasi dapat memediasi hubungan antara Motivasi, Kompetensi dengan Kinerja. Sedangkan Budaya Organisasi tidak memediasi antara hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata kunci:** Motivasi, Kompetensi, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

### Abstract

*Motivation, Competency, Compensation and Organizational Culture have a big influence on the performance of foundation 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 the Al Husainiyah Islamic Foundation. The research was carried out at the Al Husainiyah Islamic Foundation through a research sample of 102 employees, using an equation formula through an interaction test or in other words Moderated Regression Analysis (MRA) with a total population of 102 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, Competence and Compensation have a positive and significant influence on Performance. Meanwhile, Organizational Culture can mediate the relationship between Motivation, Competence and Performance. Meanwhile, Organizational Culture does not mediate the relationship between Compensation and Employee Performance.*

**Keywords:** Motivation, Competency, Compensation, Organizational Culture, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta kontribusi pada pencapaian visi atau tujuan. komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, Pegawai, kepala sekolah, tenaga kependidikan, sarana prasarana, proses pembelajaran dan hasil pembelajaran.

Untuk menghasilkan sumber daya yang unggul haruslah melalui pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas tentunya didukung pula oleh Kinerja Pegawai yang berkualitas, karena Pegawai merupakan orang yang terdepan dalam proses pembelajaran untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Salah satu problema pendidikan yang

dihadapi dewasa ini adalah rendahnya Kinerja mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Beberapa masalah penyebab rendahnya mutu Kinerja pendidikan di Indonesia adalah krisis ekonomi, globalisasi, otonomi daerah, rendahnya sarana fisik, rendahnya kualitas Pegawai, dan rendahnya prestasi siswa.

Seorang Pegawai diharapkan memiliki Kinerja 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 pada mutu pendidikan. Pegawai harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karena dengan komitmen Pegawai terhadap organisasi yang tinggi dapat mendukung pencapaian visi sekolah untuk meningkatkan kualitas Motivasi kepada peserta didik. Komitmen Pegawai terhadap organisasi merupakan sikap, perilaku dan perasaan seorang Pegawai terhadap organisasi. Komitmen Pegawai terhadap organisasi merupakan sifat hubungan antara Pegawai dan organisasi yang dapat dilihat dari keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung untuk bertahan sebagai bagian dari organisasi pendidikan dibandingkan dengan Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen yang dimiliki oleh para Pegawai dapat dilihat dari kesediaannya tinggal lebih lama menjadi bagian dari organisasi, menyediakan waktu sepenuhnya bagi organisasi, dan mau bekerja keras untuk mencapai visi yang telah ditetapkan oleh sekolah. Para Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi pendidikan akan memunculkan perilaku seperti menghindari tindakan atau sikap yang merugikan nama baik organisasi, setia pada pimpinan mau bekerja sama dengan rekan kerja dan bersedia menyelesaikan konflik melalui jalan musyawarah.

Pegawai yang memiliki Kinerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya bukan merupakan suatu beban atau kewajiban tetapi merupakan sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seorang Pegawai mampu menjiwai pekerjaannya dan bekerja dengan pikiran dan hati nurani. Rendahnya Kinerja Pegawai terhadap organisasi dapat terlihat dari kedisiplinan Pegawai seperti terlambat datang ke sekolah, hadir di sekolah tapi tidak masuk kelas, meninggalkan sekolah untuk kepentingan pribadi, sehingga berpengaruh kurangnya tanggungjawab Pegawai terhadap tugas pokoknya sebagai Pegawai.

Menurut Djamarah (2002:73) Pegawai adalah salah satu unsur manusia yang sangat penting dalam proses pendidikan. Dalam proses pembelajaran di sekolah, Pegawai memiliki tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan sebagai pendidik. Sebagai seorang pengajar, Pegawai bertugas menuangkan sejumlah materi pembelajaran ke dalam otak peserta didik, sedangkan sebagai seorang pendidik Pegawai bertugas membimbing dan membina peserta didik agar menjadi manusia bermoral yang cakap, aktif, dan mandiri. Selanjutnya Djamarah (2002:74) mengemukakan bahwa baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab Pegawai sebagai tenaga profesional.

Dalam proses peningkatan kualitas SDM. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas SDM itu sendiri. Menyadari akan pentingnya proses peningkatan kualitas SDM tersebut, maka pemerintah terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang berkualitas, antara lain melalui pengembangan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan bahan belajar, serta berbagai pelatihan bagi Pegawai. Pendidikan yang bermutu memiliki kaitan ke depan (*forward linkage*) dan kaitan ke belakang (*backward linkage*).

Menurut artikel (David Wijaya\*) Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting untuk menjadikan SDM yang berkompentens, modal dasar untuk dapat menciptakan SDM yang kompeten dunia pendidikan adalah sekolah. Sekolah haruslah memiliki komponen-komponen yang dapat berkaitan satu sama lain dan juga kontribusi pada pencapaian visi atau

tujuan. komponen-komponen didunia pendidikan tersebut antara lain siswa, kurikulum, bahan ajar, Pegawai, kepala sekolah, tenaga kependidikan, sarana prasarana, proses pembelajaran dan hasil pembelajaran.

Dengan meningkatnya Kinerja sudah dapat dipastikan akan dapat menghasilkan sumber daya yang unggul dan kompeten harus melalui pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas tentunya di dukung pula oleh Pegawai yang berkualitas, karena Pegawai merupakan orang yang terdepan dalam proses pembelajaran untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas.

Menurut Spencer (1993), adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas Kinerja 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 Kinerja Pegawai bisa juga meningkatkan Kinerja dari seorang Pegawai Salah satu problema pendidikan yang dihadapi dewasa ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan.

Beberapa masalah penyebab rendahnya mutu pendidikan di indonesia adalah krisis ekonomi, globalisasi, otonomi daerah, rendahnya sarana fisik, rendahnya kualitas Pegawai, dan rendahnya prestasi siswa. Kinerja merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan demikian, Kinerja menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya Kinerja menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moeheriono, 2009).

Peningkatan Kompetensi Pegawai tentunya berkaitan dengan Kinerja, Kompensasi dan motivasike tiga faktor tersebut memiliki peranan yang saling berkaitan. Menurut Yamin (2010:129) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja 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 Motivasi kepada peserta didik. Komitmen Pegawai terhadap organisasi merupakan sikap, prilaku 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) Tetapi akan terjadi sebaliknya, jika semakin rendah Kinerja Pegawai maka Kinerja 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 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 . Tujuan tersebut tidak akan dapat tercapai tanpa peranan aktif dari kepala Sekolah, Pegawai dan stap. Seberapapun baiknya peralatan, perlengkapan dan system yang dimiliki oleh sekolah jika Kinerja, kompensasi dan motivasi tidak mendukung maka akan tetap tidak bisa meningkatkan Kinerja .

Studi MSDM berfokus pada masalah bahwa karyawan dapat diatur dalam urutan fungsional, efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Persyaratan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dan stap dapat diwujudkan dengan meningkatkan Kinerja,

memberikan kompensasi dan meningkatkan motivasi, untuk dapat menjaga sumber daya yang berkualitas seorang Pegawai haruslah dapat mengembangkan Kinerja yang ada pada masa sekarang ini dengan mengikuti teknologi yang terus menerus berinovasi.

Strategi sumber daya manusia juga berkaitan dengan pertanyaan Kinerja 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 dapat dilihat dari tingkat Kinerja yang memiliki Maksud dan tujuan YAYASAN ISLAM AL HUSAINIYAH adalah untuk memperoleh lulusan yang siap kerja memiliki Kinerja dan perilaku Kinerja 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 Kinerja siswa, ditambah dengan percepatan perkembangan semua lini dunia kerja saat ini saling berlomba mendorong persaingan untuk mendapatkan lulusan yang mempunyai Kinerja dan kedisiplinan oleh karena itu memiliki SDM yang berkompeten 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. Indikator SDM meliputi kepuasan kerja, kedisiplinan kerja, kepemimpinan, Kinerja, 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 Islam Al Husainiyah.

Tujuan organisasi Yayasan 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 (manajemen) Bila Pegawai dan staf tidak mau bekerja keras. Tujuan dari manajemen kompensasi didalam suatu organisasi sekolah berfungsi untuk mempertahankan dan menarik SDM 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 staf lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi kerja berperan penting dalam mengembangkan gairah, kebahagiaan, dan semangat kerja yang positif. Pegawai dengan motivasi kerja yang kuat akan memiliki energi yang lebih untuk melakukan aktivitas. Pegawai dengan kecerdasan yang tinggi pun akan gagal apabila kurangnya motivasi. Motivasi yang tepat akan memberikan hasil yang optimal.

Motivasi yang rendah akan merugikan Pegawai, hal ini akan menimbulkan gejala sikap apatis untuk kehidupan sosial serta masa depannya. Tinggi rendahnya suatu motivasi akan menentukan keberhasilan ekonomi suatu negara, dengan kata lain pembangunan suatu negara akan berhasil jika motivasi rakyatnya tinggi.

Sedangkan motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja, seiring dengan motivasi yang tepat akan mendorong Pegawai untuk bekerja lebih efisien dan produktif sehingga kinerjanya meningkat.

Motivasi ialah sebuah dorongan dari dalam hati seseorang untuk mencapai tujuan. Dan dapat juga sebagai suatu perencanaan atau keinginan yang bisa menuju kesuksesan atau

proses mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2012:173), bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang dapat menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan penelitian terdahulu, dari penelitian antara variabel bebas Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap budaya Organisasi sebagai pengubahnya.

Pendidikan memiliki hubungan timbal balik yang penting pada era globalisasi. Merupakan karakteristik dari era globalisasi yaitu tingkat kompetisi yang tinggi (high competition). Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pembentukan potensi Pegawai yang memiliki Kinerja untuk bersaing serta berkompetisi sehat menjadi program kunci untuk direalisasikan oleh stakeholder pendidikan dari unsur pemerintah dan atau masyarakat. Dengan kata lain, globalisasi Pegawai yang unggul dengan daya saing yang optimal. Globalisasi memberikan kemudahan berbagai aspek pendidikan dengan komunikasi dan interaksi yang luas dalam proses pembelajaran, Kompensasi terhadap Kinerja berpengaruh positif oleh Ari Soeti Yani dan Rinaldo dengan judul "Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Pengawasan Pekerjaan Sebagai Variabel Moderator". Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Ernawati (2013) yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan, yaitu. imbalan mempengaruhi kinerja. Perekrutan memungkinkan karyawan merasa bahwa perusahaan lebih peduli terhadap mereka. Ketika karyawan merasa diperhatikan, mereka berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan, yang memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bisnisnya.

Lalu terdapat gap penelitian dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya, nampaknya terdapat perbedaan penelitian dalam memberikan penghargaan terhadap kinerja dan memoderasi budaya organisasi. Budaya organisasi mengurangi dampak imbalan terhadap kinerja Triana Rianti, Agus Budi Santoso, Kis Indriyaningrum, Dyana Kurnia (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mengurangi dampak imbalan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Erna Murniati (2021) menunjukkan bahwa imbalan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan kesenjangan penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian " Analisis Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi dengan budaya organisasi terhadap kinerja sebagai variabel utama budaya organisasi".

## METODE

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating di Yayasan Islam Al Husainiyah, dikecualikan bagi pegawai outsourcing atau honorer. Penelitian ini dilakukan selama tujuh bulan, dari Februari hingga Agustus 2023, mencakup tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan.

Menggunakan pendekatan explanatory research, penelitian ini mengkaji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan untuk memperkuat teori dasar yang ada. Variabel yang diteliti mencakup Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Kompensasi (X3) sebagai variabel independen yang mempengaruhi Kinerja (Y), dengan Budaya Organisasi (X4) sebagai variabel moderasi.

Operasionalisasi variabel ditentukan melalui indikator yang jelas untuk masing-masing variabel, seperti pengetahuan, ketrampilan, dan sikap untuk kinerja; kebutuhan fisik dan sosial untuk motivasi; serta gaji dan insentif untuk kompensasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Yayasan Islam Al Husainiyah, berjumlah 102 orang, menggunakan pendekatan sensus tanpa sampling.

Data dikumpulkan melalui studi literatur dan studi lapangan, termasuk observasi dan wawancara tidak terstruktur, serta kuesioner yang disebar untuk mendapatkan data primer dan sekunder. Analisis data menggunakan teknik statistik regresi berganda dengan

bantuan SPSS 24, dimana sebelumnya dilakukan pemeriksaan asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis melalui analisis regresi moderating ditujukan untuk memahami pengaruh interaksi antara variabel independen dengan variabel moderasi terhadap variabel dependen. Rumus persamaan regresi moderating menggabungkan interaksi antara Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi dengan Budaya Organisasi untuk melihat pengaruhnya terhadap Kinerja.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Analisis Data**

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		102
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	1.51880529
Most Extreme Differences	Absolute	0.091
	Positive	0.091
	Negative	-0.059
Kolmogorov-Smirnov Z		0.644
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.801

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov adalah  $0,801 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

**B. Uji Multikolinearitas**

Uji Tujuan dari multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Uji multikolinearitas pada data terlihat dari besarnya nilai VIF (variance inflasi faktor) dan toleransi.

Kedua ukuran ini menunjukkan seberapa besar masing-masing variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Toleransi mengukur variasi suatu variabel independen terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Model regresi yang bebas multikolinearitas

adalah model yang memiliki VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Mengacu pada dua pendapat di atas, maka dapat diperoleh nilai-nilai berikut dari hasil penelitian yang dilakukan.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations					Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	9			5.104	0					
	77									
	5	1.915		10.84	0					
Motivasi	0.5									
	15	0.047	0.653	9.709	0	0.701	0.845	0.65	0.993	1.01
Kompensasi	0.3									
	30	0.034	0.584			0.639	0.817	0.582	0.993	1.01

**C. Analisis Regresi Moderating**

**1. Persamaan Regresi Moderating**

Berdasarkan perhitungan regresi moderating antara Kinerja, Kompensasi, Kedisiplinan, Budaya Organisasi dengan Kinerja dan interaksi Kedisiplinan dengan Produktivita terhadap Budaya Organisasimelalui program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Moderating Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.84	3.506		
	KINERJA	4.24	2.078	1.945	2.05
	KOMPENSASI	0.32	1.406	0.331	0.23
	MOTIVASI	2.66	1.235	3.408	2.74
	X1_Moderasi	3.96	1.771	2.913	2.24
	X2_Moderasi	0.05	0.11	0.974	0.45
	X3_Moderasi	3.98	1.514	2.551	2.63

a. Dependent Variable: KINERJA

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 <sup>a</sup>	0.502	0.457	0.18576

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

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

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil Perhitungan menunjukkan nilai t hitung X1 sebesar 2049 lebih besar dari nilai t tabel = 1,679 dan nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan H1 diterima dan hipotesis efisiensi berpengaruh terhadap efisiensi (H1) diterima.

b. Pengaruh kompensasi harga terhadap hasil

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung X2 sebesar 2,227 lebih besar dari nilai t tabel = 1,679 dan nilai signifikansi Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan Ho diterima dan hipotesis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja (H2) diterima.

c. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung X3 sebesar 2738 lebih besar dari nilai t tabel = 1,679 dan nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan Ho diterima dan hipotesis disiplin berpengaruh terhadap kinerja (H3) diterima.

d. Pengaruh kinerja yang dimoderasi oleh budaya organisasi terhadap hasil.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai thitung  $X1 \times X4$  sebesar 2,235 lebih besar dari nilai t tabel = 1,679 dan nilai signifikansinya Hal ini menunjukkan bahwa moderasi bersama-sama dengan organisasi budaya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan hipotesis kinerja berpengaruh moderat terhadap budaya organisasi ( $H_4$ ) diterima.

e. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja didorong oleh budaya organisasi.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung  $X2 \times X4$  sebesar 2,445 lebih besar dari nilai t tabel = 1,986 dan nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa reward moderat budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan hipotesis budaya organisasi rewarding mempunyai pengaruh sedang terhadap kinerja ( $H_5$ ).

f. Pengaruh disiplin terhadap kinerja dimoderasi oleh budaya organisasi.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai thitung  $X3 \times X4$  sebesar 2,628 lebih besar dari nilai t tabel = 1,986 dan nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa disiplin yang dipertahankan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan hipotesis budaya organisasi mempunyai pengaruh sedang terhadap kinerja ( $H_6$ ).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kinerja Terhadap Budaya Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. apabila kinerja meningkat, maka kinerja meningkat sesuai dengan seberapa banyak pengetahuan atau pengalaman yang dimiliki pegawai mengenai pekerjaannya, ia dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Knowledge), uraian Pegawai mempunyai keterampilan dan kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja

pekerjaan (Knowledge) ), gambaran Pegawai dapat bersikap ramah dan suka menolong terhadap pekerjaan rekan-rekannya serta mampu mengerjakannya dengan baik (Konsep Diri), gambaran dimana pegawai tertarik pada pekerjaan dan ingin mengembangkan karirnya di masa depan (Karakteristik Pribadi) , gambaran dimana pegawai memahami posisinya dalam organisasi dan mampu membangun hubungan sosial dan kepedulian terhadap rekan kerja (Motif), semua berdasarkan uraian di atas maka prestasi kerja meningkat secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsu Alam (2019), "Pengaruh Kinerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kinerja Pegawai" dan Dian Mariani (2020) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja". Melalui variabel antara disiplin industri dan pegawai pelayanan usaha". Kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Pegawai mempunyai keterampilan yang baik, mereka memahami, mengalami dan berpikir strategis.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari Hasil penelitian menunjukkan, bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Responden Dilihat dari jawaban kuesioner yang telah diisi, hal ini berarti pengaruh reward yang diberikan oleh pihak administrasi sekolah semakin meningkat dan berpengaruh positif dan signifikan; pengaruh remunerasi yang diberikan oleh pihak administrasi sekolah diukur dengan uraian beberapa indikator utama yang terdapat dalam pertanyaan kuesioner, antara lain remunerasi menurut beban kerja pegawai (Gaji), uraian apakah pegawai menerima jam kerja saat ini menurut imbalannya ( Gaji ), gambaran dimana pegawai mendapat imbalan langsung jika melebihi ekspektasi pimpinan ( Insentif ), contoh pegawai mendapat imbalan sesuai pengaturan kerja ( Gaji ), gambar yang dibayar pihak administrasi sekolah memperhatikan kebutuhan kerja dan peluang karyawan. (fasilitas) dan mendukung serta meningkatkan efisiensi karyawan secara maksimal.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Noer Ali Ramdani Suryana, Yanti Murni (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Hal ini sejalan dengan penelitian (Suaedah, 2020), (Catio et al., 2013) yang juga menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Kinerja, Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja kerja Pegawai, responden menyatakan bahwa perlu perbaikan komunikasi dengan atasan pada setiap masalah yang dihadapi oleh Pegawai, sebab pada umumnya, masalah inkedisiplinan yang dilakukan oleh Pegawai berkaitan dengan masalah lain yang perlu dijelaskan kepada manajemen.

Pegawai merasakan bahwa sudah seharusnya mentaati peraturan yang berlaku disekolah, berusaha hadir disekolah lebih awal sebelum jam mengajar dimulai, dan selalu menjaga dan menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku disekolah, namun saat ada kesalahan yang berdimensi pada indisipliner seperti terlambat hadir, Pegawai dapat menjelaskan bahwa keterlambatan tersebut memiliki alasan yang valid.

Pengaruh Kompetensi yang di Moderasi oleh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi mampu memoderasi serta memperkuat hubungan Kinerja terhadap Kompetensi. Artinya interaksi antara Kompetensi dengan Budaya Organisasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. peningkatan Kinerja Pegawai di YAYASAN MA'HAD ISLAM AL HUSAINIYAH selain ditentukan oleh Kompetensi juga dipengaruhi oleh melalui budaya organisasi. Dengan demikian secara total, Kinerja Pegawai ditentukan oleh Kinerja dan budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung di YAYASAN MA'HAD ISLAM AL HUSAINIYAH.

#### **Pengaruh Kompensasi Yang Di Moderasi Oleh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh moderasi dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik budaya organisasi pengelola sekolah berkembang, maka semakin kuat pula pengaruh reward terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa gaji dan tunjangan yang diterima yaitu. penghidupan, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi yang menurut responden memperkuat pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai adalah upaya organisasi untuk mendorong dan mengapresiasi kreativitas pegawainya serta membiasakan kerja tim. sehingga pengaruh imbalan yang didorong oleh budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tristiana Rijant, Agus Budi Santoso, Kis Indriyaningrum, Dyna Kurnia (2021) dengan judul "Pengaruh Reward dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Terkendali Pada Pelayanan Kesehatan Jawa Tengah .Provinsi.Karyawan". Organisasi mengevaluasi kontribusi karyawannya dalam beberapa cara, termasuk upah dan insentif. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa gaji dan tunjangan yang diterima yaitu. penghidupan, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

#### **Pengaruh Kekedisiplinan yang di Moderasi oleh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi mampu memoderasi seta memperkuat hubungan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya kolaborasi atau interaksi antara Kedisiplinan dengan Budaya Organisasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang penting keberadaannya dalam organisasi, karena semakin baik disiplin maka Kinerja akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Budaya organisasi merupakan salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi kedisiplinan, menurut Mondy dan Noe (2005), kedisiplinan merupakan 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 signifikansi disiplin Kinerja, disisi lain

Untari (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

## PENUTUP

Kesimpulan penelitian ini merangkum temuan utama mengenai pengaruh kualifikasi, motivasi, dan imbalan terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. Pertama, penelitian mengungkapkan bahwa kualifikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, dimana peningkatan keterampilan pegawai berbanding lurus dengan peningkatan keterampilan siswa, yang tercermin melalui nilai koefisien 4,241 dan signifikansi 0,047. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi (X1) akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Y).

Kedua, hasil studi ini menemukan bahwa imbalan, khususnya gaji (X2), memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,319 dan nilai signifikansi 0,021, mengindikasikan bahwa peningkatan gaji berpotensi meningkatkan kinerja pegawai.

Ketiga, penelitian ini mengidentifikasi bahwa berbagai indikator variabel berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 2657 dan signifikansi 0,009, menggarisbawahi bahwa kenaikan gaji (X2) secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y).

Terakhir, ditemukan bahwa efisiensi motivasi berperan penting dalam memperkuat dan mempengaruhi hubungan positif antara motivasi (X1) dan kinerja pegawai, menegaskan pentingnya faktor motivasi dalam mendorong kinerja yang lebih tinggi di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahadiati Rohmatiah, Dwi Nor Amadi (2019) Analisis Profesionalisme Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Inspektur Sebagai Variabel Moderating Di Inspektorat Kabupaten Magetan. <https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/view/5764>
- Alfiani Tri Angga Dewi (2018), Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.
- Ari Soeti Yani dan Rinaldo (2017), Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Titian Abadi Lestari. *Majalah Ilmiah Institut STIAMI*. 14 (2).
- Buyung Satria Permana, Marbawi dan Ibrahim Qamarius (2019), Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journals Manajemen Indonesia (j-mind)*. <https://ojs.unimal.ac.id/index.php/jmi/article/view/338>
- 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 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 Kompetensi terhadap kinerja melalui disiplin sebagai variabel intervening pada Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi riau, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. XII. No. 1. Januari 2020

- Dian Rahmawaty (2017) Pengaruh Persepsi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Benefita*. 2(3) 278-287
- Egidius Imanuel Laka, I Made Sukartha, Dewa Gede Wirama. (2017) Pengaruh Kompetensi 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 Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (studi kasus pada pt. sumber alam santoso pratamakarangsaribanyuwangi) <http://jurnal.unmuhjembar.ac.id/index.php/SMBI/article/view/1764>
- Garaika (2020), Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- 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.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Hasanuddin, Surati, Amir Tengku Ramly (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja 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 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 Kompetensi dan Kinerja Pegawai pada Yayasan PerPegawaian Sultan Agung Pematangsiantar <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Kumala, D., Sunarsi, D., & Haryadi, R. N. (2023). The Influence of Work Discipline on Employee Performance in Manufacturing. *Pasundan Social Science Development*, 4(1), 72-77.
- Mawar Ratih Kusumawardani, Brahma Wahyu Kurniawan (2018) Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Manajemen*. 25 (2)
- Muhammad Rifqi, Rinda Asytuti (2020), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja 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 Bagian Produksi PT. A.W. Faber Castell Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah WIDYA Ekonomika*. 2 (1).
- Rosmaini, Hasrudy Tanjung (2019) Pengaruh Kinerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (1) 1-15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sunarsi, D., & Haryadi, R. N. (2023). Application of Mnemonic Method to Improve English Language Learning Outcomes. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(1), 40-48.

- Syamsu Alam, Hasmin Tamsah, Gunawan Bata Ilyas, Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Tristiana Rijanti, Agus Budi Santoso, Kis Indriyaningrum, Dyna Kurnia (2021) Pengaruh Kompetensi dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Proceeding SENDIU 2021.
- Ujang Jaya, Marnis, Harlen (2018) Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau. JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS. 10 (2) 348-363.
- Umi Nadhiroh (2019) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta langgeng Mulyo Ngancar Kediri. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/ep/article/view/1531>
- Usman, H Miri; Denok, Sunarsi; Mukhsin, Mukhsin; Mutdi, Ismuni; Haryadi, R. N. (2024). *Organisasi Pembelajaran* (1st ed.). Malang: Penerbit Litrus
- Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 2(1), 23-29.
- Yahya, A., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Store Atmosphere on Consumer Purchase Decisions at Kentucky Fried Chicken Serpong Branch Tangerang Selatan. *Kompartemen: Kumpulan Orientasi Pasar Konsumen*, 1(1), 31-36.
- Yuda Supriatna, Yoga Adiyanto (2019), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada CV Derowak Jaya Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2 (2) Intervening (studi pada dinas kesehatan daerah kota tomohon). Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship. 2 (2).