



Motivasi Kerja Memoderasi Pengetahuan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Irwani Nabhila^{1*}, Tapi Rondang Ni Bulan², Teguh Setiawan³

^{1,2,3} Ekonomi Bisnis, Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia

Email: ^{1*}irwaninabila04@gmail.com, ²tapinibulan@email.com, ³tghsetia62@gmail.com

(* :Corresponding Author)

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengetahuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Herfinta Farm And Plantation. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini, Yaitu Pegawai PT. Herfinta Farm and Plantation dengan sampel 100 pegawai. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja . Untuk variabel motivasi kerja yang berperan sebagai variabel moderasi, dalam penelitian ini variabel motivasi kerja mampu memoderasi secara signifikan antara variabel pengetahuan kerja namun motivasi kerja tidak mampu memoderasi kompensasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: Pengetahuan Kerja, Kompensasi, Kinerja, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to determine work knowledge and compensation for performance with work motivation as a moderation variable at PT Herfinta Farm And Plantation. In this study using a type of associative research with a quantitative approach. The population and sample in this study, namely employees of PT. Herfinta Farm and Plantation with a sample of 100 employees. The results in this study show that the variables of work knowledge and compensation have a significant influence on performance. For work motivation variables that act as moderation variables, in this study work motivation variables are able to moderate significantly between work knowledge variables but work motivation is not able to moderate compensation on performance.

Keywords: Work Knowledge, Compensation, Performance, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan agar sumber daya manusia yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai. Apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia sudah baik, maka yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia tersebut akan meningkat. Menurut [1] "kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor menurut [2] yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, loyalitas, lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi.

Pada penelitian terdahulu adanya hubungan antara pengetahuan kerja dengan kinerja yang hasilnya berpengaruh dan signifikan pada penelitian [3], [4] dan [5] menyatakan bahwa hubungan antara pengetahuan kerja dengan kinerja dengan hasil berpengaruh dan signifikan. Ilmu pengetahuan menjadi sesuatu hal mutlak yang harus dimiliki oleh masing-masing karyawan. Menurut Fitriani dan Yuliana (2017) faktor yang mempengaruhi pengetahuan yaitu pendidikan, media massa/ sumber informasi, sosial budaya dan ekonomi serta lingkungan. Selain pengetahuan kerja adanya kompensasi yang membuat seorang karyawan itu lebih produktif dalam bekerja. Gaji /upah dan tunjangan yang besar akan membuat karyawan itu sendiri akan lebih menambah kinerja dalam bekerja. [6], [7], Trisni (2015) menyatakan bahwa setiap organisasi perusahaan juga terus memperbaharui dan mengembangkan sistem kebijakan kompensasi guna mempengaruhi cara kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Kompensasi yaitu seluruh imbalan yang diterima oleh para pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif.

Fenomena yang telah diamati di PT Herfinta Farm and Plantation yaitu akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan peraturan pegawai, yang pada giliran akan meningkatkan kesehatan jiwa pegawai yang parah. Sebaliknya, jika terjadi



kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan pegawai.

Selain pengetahuan kerja dan kompensasi ada motivasi yang menjadi faktor pendukung dan tidak nya bagi produktivitas kerja karyawan itu sendiri [8]. Menurut Stokes (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik [9], juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal nya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan produktivitas kerjanya dapat meningkat [10].

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian dan Metode

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilakukan di PT. Herfinta Farm and Plantation Jl. Kapten Maulana Lubis No.09 Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Herfinta Farm and Plantation yang berjumlah 100 pegawai dan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan memanfaatkan seluruh jumlah populasi yaitu 100 pegawai. Data penelitian yang digunakan yaitu data langsung dengan metode koesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas sebagai uji kualitas data, uji asumsi klasik yang berisi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji interaksi *Moderated Regression Analysis* (MRA).

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Data

a. Hasil Uji Validitas

Pada Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai total item correlation lebih besar dari pada nilai r-tabel senilai 0.194 sehingga hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian pengetahuan kerja, kompensasi, kinerja dan motivasi kerja dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha hitung	N of Item	Kriteria
1.	Pengetahuan Kerja	0.771	8	Reliabel
2.	Kompensasi	0.706	8	Reliabel
3.	Kinerja	0.777	8	Reliabel
4.	Motivasi Kerja	0.702	8	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Pada Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa variabel pengetahuan kerja (X1), kompensasi (X2), kinerja (Y) dan motivasi kerja (Z) menunjukkan hasil yang sangat reliabel dengan nilai alpha > 0.60 sehingga nilai alpha pada variabel diatas dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya.

3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.60249395
Most Extreme	Absolute	.211
Differences	Positive	.211
	Negative	-.193
Test Statistic		.211



Asymp. Sig. (2-tailed) .861^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pada Tabel 2 memperoleh nilai (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0.861 yang dimana > dari 0.05 maka hasil tersebut dinyatakan distribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3.989	.841		4.744	.000		
Pengetahuan Kerja	-.078	.112	-.073	-.698	.487	.930	1.076
Kompensasi	.071	.115	.064	.615	.540	.937	1.067
Motivasi Kerja	.076	.116	.070	.651	.517	.893	1.120

- a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan oleh tolerance dan nilai VIF > dari 0.1 maka pada setiap variabel tidak terjadi multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.054	.421		-.128	.898
Pengetahuan Kerja	-.066	.056	-.118	-1.171	.244
Kompensasi	.066	.058	.115	1.147	.254
Motivasi Kerja	.127	.058	.223	2.174	.132

- a. Dependent Variable: Abs_RES
 Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi > dari pada 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.2 Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.332	.653		.632	.810
Pengetahuan Kerja	.197	.108	.191	3.895	.003
Kompensasi	.889	.112	.180	3.795	.001

- a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 4.332 + 0.197X_1 + 0.889X_2 + e$$

Pada Tabel 5 hasil nilai konstanta 4.332 menunjukkan apabila tidak ada nilai independen variabel pengetahuan kerja X_1 , dan kompensasi X_2 , dalam hal ini jika pengetahuan kerja X_1 dan kompensasi X_2 sama dengan nol maka kinerja akan bertambah sebesar 4.332. Variabel pengetahuan kerja X_1 bertanda positif menunjukkan



kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah kinerja sebesar 0,197 dan variabel kompensasi bertanda positif menunjukkan bahwa kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah kinerja sebesar 0.889.

b. Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.494	2	144.247	17.664	.000 ^b
	Residual	36.096	97	10.372		
	Total	36.590	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengetahuan Kerja

Pada Tabel 6 Df diperoleh dengan hitungan $(k-1) = (3-1) = 2$ sedangkan Df_2 diperoleh perhitungan $(n-k-1) = (100-3-1) = 96$ dengan $\alpha = 5\%$ jadi nilai $F_{tabel} = 3.09$ nilai f hitung $> f$ tabel $= 17.664 > 3.09$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dengan demikian secara simultan Pengetahuan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Hasil Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.332	.653		.632	.810
	Pengetahuan Kerja	.197	.108	.191	3.895	.003
	Kompensasi	.889	.112	.180	3.795	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 7 nilai t_{tabel} dicari pada tabel t dengan dengan level of test $\alpha = 5\%$ dan $df (n-k) = (100-3) = 97$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.661. Variabel pengetahuan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.895 > 1.661$) dengan nilai signifikan $0.003 > 0.05$, maka secara parsial dan signifikan variabel pengetahuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.795 > 1.661$) dengan nilai signifikan $0.001 > 0.05$, maka secara parsial dan signifikan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.414	.407	3.610

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengetahuan Kerja

Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R -Square = 0.414 yang berarti sebesar 41.4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengetahuan kerja dan kompensasi dan sisanya 58.6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.



3.4 Hasil Uji MRA

a. Hasil Uji MRA

Tabel 9. Hasil Uji MRA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.801	.906		.884	.379
Pengetahuan Kerja	-.253	.101	-.237	-2.501	.014
Kompensasi	-.160	.111	-.145	-1.443	.152
X1Z	.003	.001	.462	3.955	.000
X2Z	.001	.001	.124	1.129	.262

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa hubungan antara pengetahuan kerja terhadap kinerja dimoderasi oleh motivasi kerja menghasilkan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya motivasi kerja mampu memoderasi pengetahuan kerja terhadap kinerja, kemudian hubungan antara kompensasi terhadap kinerja dimoderasi oleh motivasi kerja menghasilkan nilai sig $0.262 > 0.05$ artinya motivasi kerja tidak mampu memoderasi kompensasi kerja terhadap kinerja.

4. PENGUJIAN

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa variabel pengetahuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama di terima, hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengetahuan kerja berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian [3], [4], [5] yang menyatakan bahwa pengetahuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua di terima. Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi yang baik dan tepat waktu akan membangkitkan motivasi kerja pegawai dan meningkatkan kinerja kerja pegawai tersebut. Pemberian kompensasi yang tinggi mampu membuat karyawan merasa puas, nyaman, betah dan lebih bersemangat karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian [11], [7], [6] menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji regresi moderasi atau *Moderated Regression Analysis (MRA)* menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu memoderasi variabel pengetahuan kerja terhadap kinerja. Maka dengan demikian hipotesis ke tiga dalam penelitian ini terima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja t dapat memperkuat atau memperlemah variabel Pengetahuan Kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Larasati (2014) [12] yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian [13] menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji regresi moderasi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mampu memoderasi variabel kompensasi terhadap kinerja. Maka dengan demikian hipotesis ke empat dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah variabel kompensasi terhadap Kinerja. Hal ini diduga karena adanya asumsi negative dikalangan pegawai terhadap pemberian kompensasi yang diberikan. Jika kompensasi dibayarkan secara baik dan benar dalam artian adil dan tepat waktu, maka karyawan tentunya merasa lebih puas serta semakin memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja kerja nya, namun jika kompensasi dibayarkan tidak tepat waktu disitulah akan menimbulkan konflik kerja dan karyawan kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja kerja nya. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Theodora (2015)

5. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengetahuan kerja terhadapkinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm And Plantation
2. Terdapat pengaruh positif antara variable dan signifikan kompensasi terhadap kinerjapada PT. Herfinta Farm And Plantation
3. Motivasi kerja mampu memoderasi variabel pengetahuan kerja terhadapkinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm And Plantation
4. Motivasi tidak mampu memoderasi variabel kompensasi terhadap kinerjakaryawan pada PT. Herfinta Farm And Plantation

REFERENCES

- [1] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [2] T. Duha, *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- [3] R. Puspita, "Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Perja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang," *MBR Manag. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 1, pp. 62–70, 2018.
- [4] Suriati, S. Ridjal, A. dan Halim, and Mursidah, "Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Suriati," *YUME J. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 333–346, 2021, doi: 10.37531/yume.vxix.432.
- [5] D. Alias and S. Serang, "Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan," *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 1, no. 1, 2018.
- [6] U. Fauzi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ada PT. Trakindo Utama Samarinda," *Samarinda eJournal Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 172–185, 2014.
- [7] Jufrizen, "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen," *Sumatera Utara J. Ilm. Manaj. dan bisnis.*, 2017.
- [8] MUHAMMAD ROCHIMIN and SUKRISPIYANTO, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Akademika*, vol. 20, no. 2, pp. 100–106, 2022, doi: 10.51881/jak.v20i2.18.
- [9] A. D. Astono, A. Turmudhi, and Astohar, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada Primer Kpri Anggota Pkpri Kota Semarang," *Proceeding Semin. Nas. Call Pap.*, no. November 2020, pp. 20–30, 2020.
- [10] Putri Wilhelmina, Efni Anita, and Rabiyyatul Alawiyah, "Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pulau Sambu Desa Kuala Enok Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir," *J. Penelit. Ilmu Ekon. dan Keuang. Syariah*, vol. 1, no. 3, pp. 201–215, 2023, doi: 10.59059/jupiek.v1i3.347.
- [11] K. A. R. Aditeresna and N. W. Mujiati, "PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI KUTABEX HOTEL," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 7, no. 11, pp. 5814–5845, 2018.
- [12] T. A. Radito, "Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel," *Optimal*, vol. 16, no. 2, pp. 79–106, 2019.
- [13] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. Ipteks*, vol. 4, no. 1, pp. 47–62, 2019.