

Peran Kompensasi sebagai Moderasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Mu'ah¹, Mas'adah^{2*}, Mesra Surya Ariefin³, Dariantio⁴, Mokhtar Sayyid⁵

^{1,2,3,4,5}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Corresponding Author: Mas'adah, e-mail: masadah1977@gmail.com

Published: May , 2025

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1. untuk mengetahui dan menganalisa dampak Lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja pegawai Di Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan lamongan 2. untuk mencari tahu dan menganalisa dampak kerja pada kinerja pegawai Di Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan lamongan 3. untuk mencari tahu dan menganalisa dampak Lingkungan kerja pada kinerja pegawai yang dimoderasi variable kompensasi. untuk untuk mencari tahu dan menganalisa Lingkungan kerja pada kinerja pegawai yang dimoderasi variable kompensasi. Metode penelitian yang dipakai ialah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi pada analisis ini yaitu semua karyawan di Di Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan lamongan yang jumlahnya 65 orang. Teknik analisa data yang dipakai pada penelitian ini ialah analisa jalur dengan memakai program SPSS. Hasil penelitian ini ialah : 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Di Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan lamongan 2. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai 3. Dampak Lingkungan kerja pada kinerja pegawai meningkat disebabkan terdapatnya efek moderasi kompensasi 4. Dampak motivasi kerja pada kinerja karyawan naik disebabkan terdapatnya efek moderasi kompensasi.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is: 1. to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance at the Ahmad Dahlan Institute of Technology and Business, Lamongan 2. to determine and analyze the influence of work motivation on employee performance at the Ahmad Dahlan Institute of Technology and Business, Lamongan 3. with the goal of studying the impact of the work environment on employee performance at the Ahmad Dahlan Institute of Technology and Business in Lamongan, with a focus on how compensation factors are mediated. 4. with the goal of studying the impact of the work environment on employee performance at the Ahmad Dahlan Institute of Technology and Business in Lamongan, with a focus on how compensation factors are mediated. The research method used is quantitative descriptive research. The sixty-five participants in this research were all staff members of Lamongan's Ahmad Dahlan Institute of Technology and Business. Path analysis inside the SPSS software was used as the data analysis approach for this investigation. The results of this study are: 1. The work environment has a positive and significant influence on employee performance. 2. The work motivation of employees has a positive and significant influence on employee performance. 3. The influence of the work environment on employee performance increases due to the moderating effect of compensation. 4. The influence of work motivation on employee performance increases due to the moderating effect of compensation.

Keyword: Work environment, Work motivation, Compensation, Employee performance

PENDAHULUAN

Pada zaman persaingan dan perkembangan organisasi yang kian pesat, insan organisasi menjadi elemen terpenting dalam meraih kejayaan sebuah lembaga, termasuk lembaga pendidikan tinggi. Lembaga pendidikan tinggi, semisal universitas atau institut, adalah organisasi yang mengemban amanah utama dalam memajukan ilmu pengetahuan, pengajaran, riset, serta pelayanan kepada publik. (Sarhini et al., 2020). Keberhasilan fungsi institusi ini sangat bergantung pada kinerja seluruh elemen karyawannya, mulai dari kualifikasi akademik dosen hingga kontribusi staf kependidikan seperti administrasi, keuangan, dan IT..(Sudarsana, 2020).

Performa karyawan di lingkungan pendidikan tinggi memiliki peran yang amat vital sebab berdampak langsung pada kualitas layanan akademik dan nama baik institusi. (Premananto, 2024). Menurut Eko Yuliawan,(2021) Kinerja pegawai ialah hasil kerja yang dicapai pegawai pada saat menjalankan pekerjaan yang diemban, berdasarkan standar, waktu, dan target yang sudah ditentukan oleh organisasi. Sebab itu, penting bagi manajemen untuk memahami berbagai aspek yang bisa memberi dampak pada kinerja pegawai, baik secara langsung ataupun tidak langsung. (Andriyani & Nawawi, 2022). Institusi pendidikan tinggi umumnya memberikan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan, seminar, studi lanjut, dan pengembangan kapasitas lainnya. Peningkatan kompetensi ini berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja individu, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas institusi secara keseluruhan(Irmayanti et al., 2020)

Salah satu aspek yang memberi dampak signifikan pada kinerja adalah lingkungan kerja. Situasi kerja yang nyaman, secara fisik ataupun psikologis, mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas. (Eko Yuliawan, 2021). Menurut Sedarmayanti, (2018) Setiap aspek lingkungan kerja, termasuk peralatan dan bahan yang digunakan, area sekitar, teknik yang digunakan, dan pengaturan yang dibuat untuk kerja solo maupun kelompok, membentuk apa yang dikenal sebagai lingkungan kerja. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sama dengan analisis yang dijalankan oleh (Eko Yuliawan, 2021), dari hasil analisis sudah menyatakan secara empiris bahwa variabel lingkungan kerja memberi dampak pada kinerja karyawan.

Selain itu, motivasi kerja juga mempunyai peranan krusial. Pegawai yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan akan menunjukkan dedikasi dan tugas yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.(Richard Ariko, 2021). Menurut Robbins & DeCenzo,(2008), *Individuals are motivated to work hard toward organizational objectives when they believe that doing so would help them meet a personal need.*"

berarti: Kapasitas individu untuk memenuhi kebutuhannya menentukan seberapa termotivasi mereka untuk bekerja keras untuk menggapai maksud organisasi. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai menurut studi empiris dilakukan oleh (Kirana & Pradipta, 2021), Hasil analisis

menunjukkan bahwa: motivasi kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Namun, dampak dari lingkungan kerja dan motivasi pada kinerja karyawan tidak selalu linier, karena bisa diberi dampak oleh aspek lain, contohnya ialah kompensasi. Menurut (Dessler, 2020), "*All types of remuneration that accrue to workers as a result of their job are collectively referred to as compensation.*" Berarti: Segala jenis uang atau tunjangan yang ditawarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas usaha mereka secara kolektif dikenal sebagai kompensasi. Studi empiris bahwa kompensasi sebagai pemoderasi dilakukan oleh (Dunggio et al., 2022), Interaksi tersebut tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut temuan uji efek moderasi. Dengan demikian, kompensasi dapat digambarkan sebagai variabel moderator homologizer, yang memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai moderator. Kompensasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya menjadi penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan, tetapi juga bisa memperkuat keterkaitan diantara motivasi dan lingkungan kerja pada peningkatan kinerja. Dalam konteks ini, kompensasi bisa berperan sebagai variabel moderasi, yaitu mengutakan atau membuat lemah dampak dari lingkungan kerja dan motivasi pada kinerja pegawai.

Institut Ahmad Dahlan Lamongan, sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Jawa Timur, terus berupaya untuk meningkatkan mutu layanan akademik dan administrasi. Keberhasilan tersebut sangat tergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang ada. Sebab itu, penting untuk menelaah lebih dalam bagaimana lingkungan kerja dan motivasi berkontribusi pada kinerja pegawai, serta bagaimana kompensasi memoderasi hubungan tersebut.

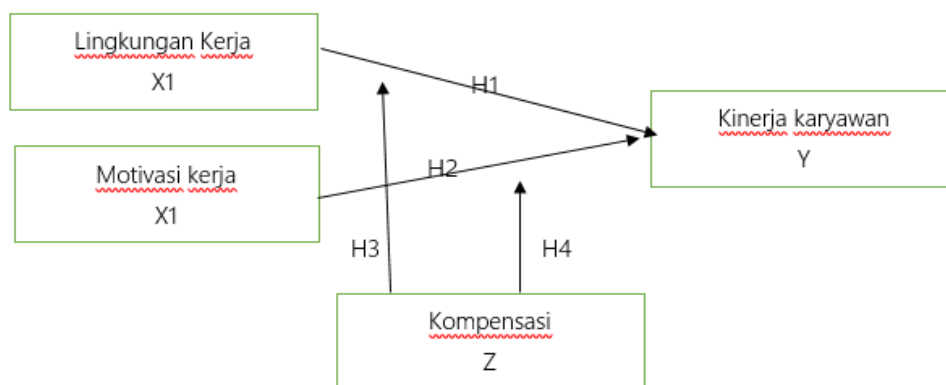
Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja dan motivasi pada kinerja pegawai Institut Ahmad Dahlan Lamongan, serta mengeksplorasi peran kompensasi sebagai variabel moderasi. Hasil dari penelitian ini diinginkan bisa menyumbang kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen SDM, terutama dalam lingkungan institusi pendidikan tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metodologi penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif adalah uji hipotesis yang ditetapkan dengan menelaah populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data memakai perangkat penelitian, dan menganalisis hasil secara kuantitatif atau statistik (Cresswell et al., 2003). Subjek penelitian dalam penelitian ini ialah semua karyawan Institut Ahmad Dahlan Lamongan. Sedangkan Objek dari analisis ini ialah Lingkungan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Kinerja karyawan (Y), Kompensasi sebagai variabel moderator (Z). Objek ini berkaitan dengan bagaimana variabel lingkungan kerja dan motivasi memengaruhi kinerja, dan apakah pengaruh

tersebut dipengaruhi (dimoderasi) oleh faktor kompensasi di lingkungan kerja Institut Ahmad Dahlan Lamongan. Penelitian ini memakai wawancara, observasi dan kuesioner untuk mengumpulkan data. Dengan memakai sampel penelitian sebanyak enam puluh lima orang yang bekerja di Institut Ahmad Dahlan di Lamongan, analisis ini memakai sumber informasi primer dan sekunder. Teknik analisa data yang dipakai adalah analisa jalur. Pada uji instrumen penelitian memakai software IBM-SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas hasil penyebaran kuesioner.

Berikut gambar kerangka konsep penelitian:



Gambar 1. Kerangka Konseptual penelitian

HIPOTESIS

H1 : Lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja pegawai.

H2 : Motivasi kerja berdampak positif pada kinerja pegawai.

H3 : Kompensasi memoderasi pengaruh Lingkungan kerja pada kinerja pegawai

H3 : Kompensasi memoderasi dampak motivasi kerja pada kinerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Gender dalam pekerjaan di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan menunjukkan gender orang-orang yang bekerja di sana. Tiga puluh laki-laki, atau 54,55% dari total, dan dua puluh lima perempuan, atau 45,45%, merupakan responden survei ini, sebagaimana yang ditampilkan pada tabel 4.2.

Di antara partisipan penelitian ini, sebanyak 39 orang (70,91%) memiliki gelar Sarjana (S1) yang merupakan indikator yang baik untuk tingkat kecerdasan mereka. Pengalaman kerja responden di Rektorat Universitas Mahasaraswati Kota Denpasar ditentukan dengan mengacu pada tingkat pengalaman kerja. Hampir separuh responden (27 orang atau 49,09%) telah bekerja di bidang itu dalam lebih dari empat tahun. Hasil rekapitulasi bisa ditinjau pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 1
karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin		
Laki laki	34	52
Perempuan	31	47
Total	65	100
Tingkat pendidikan		
SMA	4	6
D3	4	6
S1	44	68
S2/S3	13	20
Total	65	100
Pengalaman kerja		
Lebih kecil 2 tahun	31	48
3-4 tahun	22	34
Diatas 4 tahun	12	18
Total	65	1

Hasil Uji Instrumen Penelitian.

Dinyatakan bahwa instrumen pada setiap variabel pada analisis ini ialah valid dan bisa digunakan untuk menjalankan analisis atau uji hipotesis analisis sebab nilai pada pearson correlation setiap instrument mempunyai nilai rhitung > rtabel. (0. 0,244.). Setiap item pertanyaan dalam uji reliabilitas penelitian memiliki alpha Cronbach lebih baik dari 0,70, seperti yang ditunjukkan dalam tabel. Ini menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian dianggap dapat dipercaya.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlatin	Cronbach Alpha
Lingkungan Kerja	X1.1	0,295	2.883
	X1.2	0, 353	
	X1.3	0, 380	
Motivasi Kerja	X2.1	0, 360	6.014
	X2.2	0, 261*	
	X2.3	0, 239	
Kompensasi	Z1.1	0, 535	1.313
	Z1.2	0, .657	

	Z1.3	0,334	
Kinerja karyawan	Y1.1	0,470*	1.894
	Y1.2	0,567	
	Y1.3	0,304	

Sumber : Data Diolah 2025

Analisis Regresi Linier Berganda

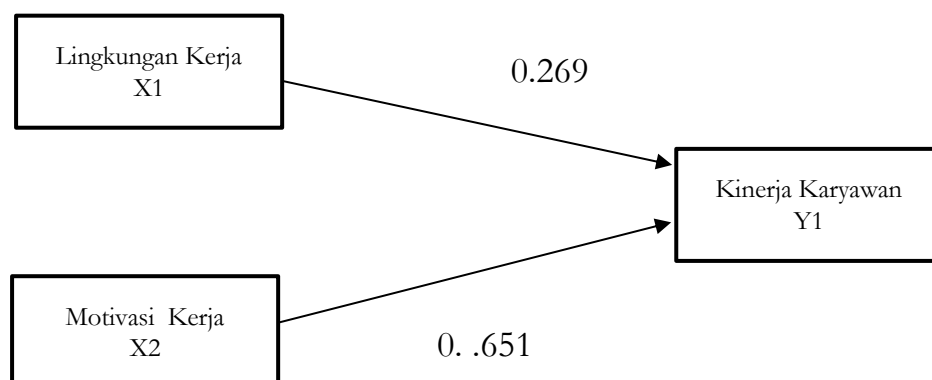
Hipotesis pada analisis ini diuji dengan memakai kesamaan regresi linear berganda untuk menguji dampak lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) pada kinerja Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, kita bisa melihat bahwa setiap variabel independen punya dampak langsung pada variabel dependen; dengan nilai Beta, kita dapat menyatakan bahwa setiap variabel independen punya dampak terbalik pada variabel dependen. Tabel 3 menyediakan data yang diperlukan untuk menarik kesimpulan tentang dampak langsung faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja pegawai. Tabel berikut menampilkan hasil dari pengaruh langsung:

Tabel 3
Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.107	3.589		.308	.759
	X1	.269	.188	.173	1.427	.018
	X2	.651	.269	.293	2.425	.018

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Diolah 2025



Gambar 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penjelasan mengenai Tabel 3 dan Gambar 1 yaitu:

Hasil pengujian hipotesis kesatu yang ditampilkan pada Tabel 3 menyatakan bahwa nilai koefisien beta (b1) senilai 0,269 dengan tingkat sig $0,018 < 0,05$. Sebab itu, hipotesis H1 diterima. Berati, semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan di Institut Ahmad Dahlan Lamongan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Dari hasil uji hipotesis kedua pada Tabel 3, didapatkan nilai koefisien beta (b2) sebesar 0,651 dengan nilai probabilitas atau Sig 0,018 yang ada di bawah batas 0,05. Sebab itu, hipotesis H2 dinyatakan diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di Institut Ahmad Dahlan Lamongan berpengaruh secara signifikan.

Analisis Moderated Regression Analysis (MRA) (Uji Moderasi)

Untuk uji dampak variabel moderasi pada analisis ini diuji dengan memakai Analisis MRA. Uji Moderasi ialah untuk mencari tahu apakah variabel moderator (Z), memengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen (X1, X2) dan variabel dependen Kinerja karyawan (Y).

Uji MRA untuk menguji interaksi variabel Kompensasi (Z) dengan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) pada kinerja (Y). Tingkat sig $< 0,05$ menyatakan bahwa variabel moderasi mempunyai kemampuan untuk memengaruhi variabel dependen, sedangkan nilai Beta menunjukkan bahwa variabel moderasi menguatkan atau membuat lemah dampak variabel independen pada variabel dependen. Anda dapat melihat hasil dampak moderasi pada tabel berikut:

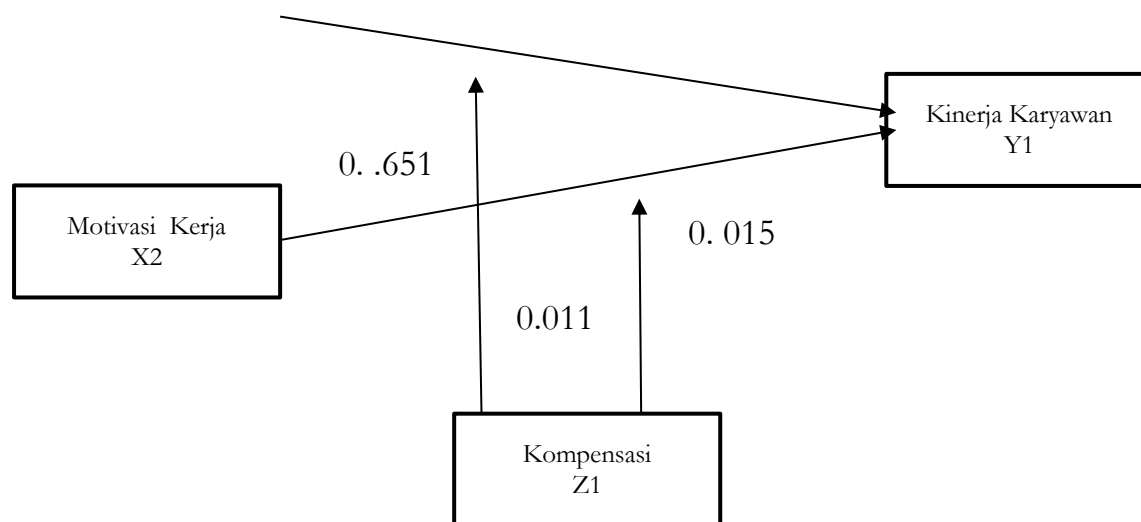
Tabel 4
Hasil MRA (Uji Moderasi)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.472	1.434		5.908	.000
	X1Z1	.011	.014	.153	.777	.040
	X2Z1	.015	.015	.197	1.002	.032

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Diolah 2025

Lingkungan Kerja X1	0.269
------------------------	-------



Gambar 2. Uji MRA (Uji Moderasi)

Tabel 4 dan gambar 2 ialah hasil statistik tentang efek moderasi variabel kompensasi dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis ketiga yang ditampilkan pada Tabel 4 menyatakan bahwa nilai koefisien beta (b_3) yaitu 0.011 dengan angka probabilitas dan Sig 0,040 < 0,05; maka H_3 diterima. Hal itu artinya bahwa kompensasi yang dimiliki karyawan di Institut Teknologi Ahmad Dahlan Lamongan akan bisa meningkatkan lingkungan kerja yang dimiliki hingga akan berpengaruh pada kinerjanya. Kompensasi merupakan sesuatu imbalan atau balas jasa yang diberi oleh organisasi pada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi, pekerjaan, atau jasa yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang memotivasi dan mendorong memang dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik. Namun, jika hal tersebut tidak diiringi dengan kompensasi yang memadai, maka karyawan bisa merasa kurang dihargai. Dengan kompensasi yang sesuai, pengaruh positif lingkungan kerja pada kinerja akan semakin maksimal.

Hasil uji hipotesis keempat yang ditampilkan pada Tabel 4 menyatakan bahwa nilai koefisien beta (b_4) ialah 0.015 dengan angka probabilitas dan Sig 0,032 < 0,05; maka H_4 diterima. Hal itu artinya bahwa kompensasi yang dimiliki karyawan di Institut Teknologi Ahmad Dahlan Lamongan akan bisa menaikkan komitmen yang dimiliki hingga akan berpengaruh pada kinerjanya. Ketika karyawan yang termotivasi juga menerima kompensasi yang adil dan layak, mereka cenderung merasa dihargai dan terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Dalam hal ini, kompensasi bertindak sebagai faktor yang memperkuat hubungan positif antara motivasi dan kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai

Hasil uji atas hipotesis pertama (H1) pada analisis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Hal itu menyatakan bahwa kian baik lingkungan kerja karyawan di Institut Teknologi Ahmad Dahlan Lamongan maka akan meningkatkan kinerjanya di tempatnya bekerja. Lingkungan kerja ialah keseluruhan keadaan fisik, sosial, psikologis, dan administratif di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.(Asmini et al., 2022)

Lingkungan kerja yang nyaman mempunyai peran penting bisa menaikkan kinerja pegawai di Institut Teknologi Ahmad Dahlan Lamongan. Ketika karyawan merasa nyaman, aman, dan didukung secara fisik maupun sosial dalam bekerja, mereka cenderung menunjukkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi. Sebab itu, lingkungan kerja yang baik dapat jadi salah satu aspek strategis dalam mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil analisis ini relevan dengan analisis yang dijalankan oleh (Yantu et al., 2022), hasil analisis menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai di PT. PG Tolangohula Gorontalo dengan koefisien determinasi senilai 44,70%. Hasil ini juga diperkuat oleh analisis yang dijalankan oleh (Fernando & Simanjuntak, 2021), hasil penelitian lingkungan kerja mempunyai keterkaitan yang kuat dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kedua (H2) pada analisis ini menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak positif pada kinerja pegawai. berarti, kian tinggi tingkat motivasi karyawan di Institut Teknologi Ahmad Dahlan Lamongan, maka kian baik pula kinerja yang mereka tampilkan. Motivasi kerja bisa dipahami sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk secara sukarela mengeluarkan keterampilan, kemampuan, tenaga, dan waktu guna menjalankan tugas serta tanggung jawabnya, demi menggapai maksud dan tujuan organisasi yang sudah ditentukan.

Sebab itu, kian tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan memberikan dampak yang signifikan pada kinerjanya. Hal ini relevan dengan teori atribusi yang dipakai pada analisis ini, yaitu teori yang menjelaskan menyatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh aspek internal (seperti motivasi) ataupun eksternal (seperti lingkungan). Dalam konteks ini, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasinya, yang tercermin dari seberapa besar usaha dan kegigihan yang ditunjukkannya dalam bekerja. Hasil tersebut juga serupa dengan analisis yang dijalankan oleh Abhirama, (2022), yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berdampak positif pada kinerja pegawai.

Kompensasi dalam Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ketiga pada analisis ini menyatakan bahwa hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja pegawai. berarti, kompensasi bisa menguatkan pengaruh lingkungan kerja dalam menaikkan kinerja pegawai. Kompensasi tidak hanya berguna sebagai imbalan finansial, tapi juga sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan atas usaha dan prestasi pegawai. Pekerja cenderung akan memberikan upaya terbaiknya apabila mereka dihargai, dihormati, dan diberi upah yang adil dalam kondisi kerja yang positif. Interaksi positif antara situasi kerja yang kondusif dan kompensasi yang layak menciptakan sinergi yang memperkuat loyalitas, produktivitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain, kompensasi dapat memperkuat dampak lingkungan kerja pada kinerja. Pegawai yang merasa lingkungan kerjanya menyenangkan dan mendapatkan kompensasi yang sesuai akan lebih bersemangat, memiliki sikap positif, serta menunjukkan peningkatan dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

Hasil analisis ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yumantini Oktikasari & Suyanto, (2023), bahwa kompensasi memoderasi keterkaitan diantara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Kompensasi pada Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis keempat pada analisis ini menyatakan bahwa interaksi antara kompensasi dan motivasi kerja berdampak positif pada kinerja pegawai. Artinya, kompensasi dapat menguatkan dampak motivasi kerja dalam menaikkan kinerja pegawai. Motivasi sendiri ialah faktor krusial dalam mendorong seseorang menggapai kinerja yang optimal. Tapi, motivasi bukanlah hal yang bersifat tetap, tapi selalu berubah seiring waktu. Motivasi dapat digambarkan sebagai tujuan atau keinginan yang ingin digapai seseorang, misalnya jadi karyawan terbaik di bidangnya.

Motivasi seseorang dapat menurun ketika ia merasa kalah saing dengan rekan kerja yang lebih muda, lebih cakap, atau lebih cekatan dalam menyelesaikan tugas. Ketika kondisi ini terjadi, semangat untuk mencapai tujuan pun bisa perlahan menghilang. Oleh karena itu, diperlukan adanya kompensasi sebagai bentuk penghargaan dan pemicu semangat kerja. Dengan terdapatnya kompensasi, pegawai akan lebih mudah terdorong untuk menghadapi tantangan dan tidak mudah menyerah. Di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan, rotasi staf atau *rolling* sering dilakukan agar setiap pegawai memiliki pengalaman di berbagai bidang, serta memahami dinamika kerja di unit lain. Karyawan yang memiliki motivasi kuat dan didukung oleh kompensasi yang memadai akan lebih berkomitmen dalam menuntaskan tugas-tugas yang diemban.

Hasil analisis ini relevan dengan analisis yang dilaksanakan oleh (Danuji & Rahadhini, 2012), hasil analisis bahwa kompensasi memperkuat hubungan motivasi kerja dengan lingkungan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian, maka bisa disimpulkan yaitu 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai 2. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan 3. Dampak Lingkungan kerja pada kinerja pegawai naik disebabkan terdapatnya efek moderasi kompensasi 4. Pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai naik disebabkan terdapatnya efek moderasi kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abhirama, B. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.

Andriyani, R., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Meditech Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17191>

Asmini, A., Umar, U., & Zulfahmi, Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.163>

Cresswell, J. W., Plano-Clark, V. L., Gutmann, M. L., & Hanson, W. E. (2003). Advanced mixed methods research designs. *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*.

Danuji, S., & Rahadhini, M. (2012). Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 115–128.

Dessler, G. (2020). Human Resource Management, 16th Edition. In *Library of Congress Cataloging-in-Publication Data*.

Dunggio, M., Chusnah, C., Sukatmajaya, A., & Maulidiya, A. (2022). Peran Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 5(01), 96–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i01.2353>

Eko Yuliawan, F. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Orion Cyber Internet. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, 11(1), 37–50.

Fernando, F., & Simanjuntak, J. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indo Batam Ekatama. *Scientia Journal*.

Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>

Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10456>

Premananto, D. G. c. (2024). *PERAN LOCUS OF CONTROL INTERNAL DALAM MEMODERASI PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI*

TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR. 5, 1–5. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/9000>

Richard Ariko, T. S. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Umc*.

Robbins, S. P., & DeCenzo, D. A. (2008). Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications. In *Prentice Hall, Upper Saddle River*.

Sarbini, S., Sudarto, S., & Sunyoto, S. (2020). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN PERGURUAN TINGGI DI MALANG. *SISTEM Jurnal Ilmu Ilmu Teknik*. <https://doi.org/10.37303/sistem.v16i1.175>

Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Bandung, CV Mandar Maju*.

Sudarsana, K. (2020). Peran Kompensasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja dosen Manajemen Di Perguruan Tinggi Swasta Di Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 18–25.

Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14245>

Yumantini Oktikasari, F., & Suyanto, S. (2023). Analisis Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3224–3241. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.592>