



J-BEAM: JOURNAL HOUSE OF BUSINESS, ECONOMICS, ACCOUNTING, AND MANAGEMENT

Journal homepage: <https://journal.pustakacendikia.com>

ISSN Paper :

ISSN Online :

Pengaruh Keterlibatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan Rumah Makan H. Subali

Jody Alexander Wenas¹, Devi Dwi Kurniawan², Kharisma Nawang Sigit³

¹²³Universitas Selamat Sri

jodyalexanderwenas@gmail.com¹, devidwikurniawan@gmail.com², kharisma04337@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 27/3/2025

Disetujui pada 21/4/2025

Dipublikasikan pada
30/4/2025

Kata Kunci:

Keterlibatan kerja,
kompensasi, motivasi kerja,
kinerja karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Rumah Makan H. Subali Raja Sate. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausal dengan jumlah responden sebanyak 96 karyawan, menggunakan metode total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur serta uji Sobel dengan bantuan SPSS 24. Hasil menunjukkan keterlibatan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Keterlibatan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Penelitian ini menyarankan peningkatan motivasi dan pemberian kompensasi yang layak sebagai strategi peningkatan kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis, kinerja karyawan menjadi aspek sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Rumah makan sebagai bagian dari sektor jasa dituntut tidak hanya menyediakan produk makanan berkualitas, tetapi juga pelayanan prima yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Karyawan sebagai pelaku utama dalam operasional rumah makan memiliki peran strategis dalam menjaga kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, serta mempertahankan daya saing usaha. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi kebutuhan mendesak bagi setiap manajer atau pemilik usaha, termasuk dalam konteks rumah makan lokal seperti Rumah Makan H. Subali Raja Sate.

Berbagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan, namun keterlibatan kerja (*work engagement*) dan kompensasi menjadi dua aspek krusial yang banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Keterlibatan kerja merujuk pada sejauh mana karyawan

merasa terhubung secara emosional dan kognitif terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam antusiasme, dedikasi, dan komitmen terhadap organisasi. Menurut Prihastuty & Yustini (2024) keterlibatan kerja menjadi tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Di sisi lain, kompensasi berperan sebagai alat motivasi eksternal yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Memberikan penghargaan kepada karyawan harus adil dan sesuai untuk pekerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pemberian kompensasi harus sepadan dengan tanggung jawab dan risiko dari masing – masing karyawan (Yulandri & Onsardi, 2020).

Beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Hidayati & Safrizal (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu. Sementara itu, penelitian oleh Nurhayat & Wahyuni (2021) menyatakan kompensasi bertujuan memberi motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih keras dan bersemangat guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga akan seimbang dengan keuntungan yang didapatkan perusahaan dan meningkatkan kinerja.

Namun demikian, masih terdapat celah dalam pemahaman hubungan antara keterlibatan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan, terutama dalam konteks usaha kecil menengah (UKM) seperti rumah makan lokal di daerah. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak difokuskan pada perusahaan berskala besar atau multinasional, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan realitas dan kompleksitas lingkungan kerja di sektor informal atau skala usaha kecil. Selain itu, sebagian besar studi terdahulu belum banyak mengakomodasi peran variabel intervening yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja, seperti motivasi kerja. Dalam konteks inilah, penelitian ini memposisikan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang diyakini mampu menjembatani dan memperjelas pengaruh keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Urgensi penelitian ini juga semakin relevan mengingat fenomena menurunnya produktivitas dan meningkatnya *turnover* karyawan yang dialami oleh banyak rumah makan pasca pandemi, termasuk di Rumah Makan H. Subali Raja Sate. Pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana keterlibatan kerja dan kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan akan sangat membantu manajemen dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada model analisis yang mengintegrasikan tiga variabel utama yaitu keterlibatan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dalam konteks rumah makan daerah yang belum banyak dikaji dalam literatur akademik.

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan celah penelitian yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Rumah Makan H. Subali Raja Sate. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi para pelaku usaha rumah makan dalam mengelola dan meningkatkan kinerja tenaga kerja mereka secara lebih terarah dan berkelanjutan.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga mencerminkan proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Menurut Wibowo (2020), kinerja berkaitan erat dengan seberapa efektif seorang karyawan menggunakan waktu, keterampilan, dan sumber daya organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Karakteristik seorang karyawan yang mempunyai kinerja tinggi salah satunya dapat dilihat dalam stabilitas dan konsistensinya, kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya. Indikator kinerja menurut Robbins (2018) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Faktor-faktor seperti motivasi, kompensasi, dan keterlibatan kerja memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian kinerja optimal.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dan sejauh mana pekerjaan tersebut penting bagi konsep dirinya (Robbins & Coulter, 2018). Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor personal (usia, jenis kelamin, pendidikan) dan faktor situasional (jenis pekerjaan, gaji, rasa aman). Karyawan dengan keterlibatan tinggi biasanya lebih termotivasi, menunjukkan dedikasi tinggi, dan cenderung lebih sedikit melakukan absensi atau *turnover* (Rizwan *et al.*, 2018).

Manfaat keterlibatan kerja karyawan bagi organisasi, diantaranya ketika karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan akan ada rasa tanggung jawab dan merasa dihargai, sehingga akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan secara tidak langsung akan menciptakan performa yang baik. Istijanto (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja ditunjukkan melalui beberapa indikator: partisipasi aktif, pengutamaan pekerjaan, keterlibatan emosional dan mental, motivasi kontribusi, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas.

Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi (Hasibuan, 2021). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan mempertahankan karyawan perusahaan yang berbakat, sehingga memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relative kecil. Kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi langsung seperti gaji pokok, bonus, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, fasilitas, dan jaminan sosial (Nawawi, 2017). Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Sinambela (2019) yaitu sebagai berikut:

1. Upah, merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah

- biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja.
2. Gaji, adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.
 3. Insentif, merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.
 4. Tunjangan, adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.
 5. Fasilitas, adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu (Robbins, 2018). Wibowo (2020) motivasi kerja adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja juga berkaitan langsung dengan bagaimana individu merasakan nilai dan tujuan dalam pekerjaan mereka.

Motivasi berasal dari dua kelompok faktor: faktor internal, berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Dan faktor eksternal, faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Motivasi memainkan peran penting sebagai mediasi antara faktor-faktor lingkungan kerja (seperti kompensasi dan keterlibatan) dengan pencapaian kinerja.

Sedarmayanti (2018) mengemukakan beberapa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Promosi
Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.
2. Prestasi
Prestasi kerja pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.
3. Penghargaan
Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.
4. Pengakuan
Pengakuan dalam kemampuan dan keahlian bagi pegawai atau karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, hubungan antara keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui pengaruh langsung maupun tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi kerja. Keterlibatan kerja berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja, karena individu yang merasa terlibat lebih bersedia mengerahkan tenaga, pikiran, dan waktu untuk menyelesaikan tugas secara maksimal (Hidayati & Safrizal, 2022). Kompensasi yang layak menjadi salah satu pendorong motivasi eksternal yang kuat. Karyawan akan merasa dihargai atas jerih payahnya, dan pada akhirnya meningkatkan komitmen dan kinerjanya (Syahreza & Purnomo, 2024). Motivasi kerja bertindak sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan upaya kerja yang lebih tinggi dan berkualitas (Amar *et al.*, 2021).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
- H3 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- H4 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
- H5 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- H6 : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- H7 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal (*causal research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menguji pengaruh keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan H. Subali Raja Sate, yang berjumlah 96 orang per tanggal 6 Januari 2025. Karyawan tersebar di 9 cabang di 7 kota berbeda. Penelitian menggunakan teknik total sampling (*sensus*), yaitu teknik penarikan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil (<100 orang) dan memungkinkan pengambilan data secara menyeluruh. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 96 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pada peneliti ini sumber data yang akan digunakan diantaranya data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup yang berisi pertanyaan terstruktur terkait variabel penelitian. Dan menggunakan data sekunder, diperoleh

dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, artikel, serta sumber-sumber pendukung lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan meliputi:

1. Keterlibatan Kerja (X_1): Partisipasi aktif karyawan dalam pekerjaan (Robbins & Coulter, 2018)
2. Kompensasi (X_2): Imbalan finansial atau nonfinansial yang diterima oleh karyawan (Hasibuan, 2021)
3. Motivasi Kerja (Z): Dorongan internal karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2018)
4. Kinerja (Y): Hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab (Siagian, 2019)

Teknik Analisis Data

Sebelum analisis lebih lanjut dilakukan, instrumen diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah item dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung $>$ r -tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen, dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai $\alpha >$ 0,70.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas (dengan *Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas (dengan *VIF* dan *Tolerance*), serta uji heteroskedastisitas (dengan korelasi *Rank Spearman*). Analisis selanjutnya dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, dilakukan juga analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh tidak langsung keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Untuk menguji signifikansi mediasi motivasi kerja, digunakan Uji Sobel, yang menghitung pengaruh mediasi melalui nilai koefisien regresi dan standar error-nya.

Uji kelayakan model dilakukan dengan Uji F untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak dalam memprediksi hubungan antar variabel. Sedangkan pengujian masing-masing hipotesis dilakukan menggunakan Uji t, dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Dengan pendekatan kuantitatif yang sistematis dan prosedural, penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan secara objektif pengaruh keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja, serta bagaimana motivasi kerja berperan dalam memediasi hubungan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Rumah Makan H. Subali Raja Sate. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 96 responden dengan metode total sampling, dan dianalisis menggunakan SPSS versi 24.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel memiliki nilai r -hitung $> r$ -tabel (0,1689) dan $\text{sig} < 0,05$, yang berarti valid. Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih dari 0,7: keterlibatan kerja (X_1) sebesar 0,902, kompensasi (X_2) sebesar 0,899, motivasi kerja (Z) sebesar 0,924, dan kinerja (Y) sebesar 0,8732, menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi lolos uji normalitas ($\text{sig.} > 0,05$), multikolinearitas ($\text{VIF} < 10$ dan $\text{tolerance} > 0,10$), dan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas ($\text{sig.} > 0,05$). Sehingga model dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 1. Hasil Uji F Model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806.635	2	403.318	35.848	.000 ^b
	Residual	1046.323	93	11.251		
	Total	1852.958	95			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 24, 2025

Berdasarkan tabel ANOVA model 1 diatas, diketahui nilai F -hitung 35,848 $> F$ -tabel 3,09 dengan $\text{sig.} 0,000$. Karena nilai F -hitung $> F$ -tabel dan nilai $\text{sig.} < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa model 1 penelitian ini layak digunakan sebagai model penelitian atau model *fit*.

Tabel 2. Hasil Uji F Model 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145.763	3	381.921	53.737	.000 ^b
	Residual	653.862	92	7.107		
	Total	1799.625	95			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Keterlibatan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 24, 2025

Berdasarkan tabel ANOVA model 2 diatas, diketahui nilai F -hitung 53,737 $> F$ -tabel 2,70 dengan $\text{sig.} 0,000$. Karena nilai F -hitung $> F$ -tabel dan nilai $\text{sig.} < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa model 2 penelitian ini layak digunakan sebagai model penelitian atau model *fit*.

Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Analisis Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 1

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.776	3.070		1.882	.063
Keterlibatan Kerja	.366	.090	.391	4.064	.000
Kompensasi	.308	.085	.350	3.641	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 24, 2025

Berdasarkan tabel *coefficients* model 1 diketahui bentuk umum persamaan regresi berganda model 1 yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Z = 5,776 + 0,366X_1 + 0,308X_2$, yang artinya keterlibatan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, masing-masing dengan nilai t-hitung = 4,064 dan 3,641 (sig. < 0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,435, artinya 43,5% variasi motivasi kerja dijelaskan oleh keterlibatan kerja dan kompensasi.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 2

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	8.756	2.486		3.523	.001
Keterlibatan Kerja	.315	.078	.342	4.059	.000
Kompensasi	.241	.072	.278	3.349	.001
Motivasi Kerja	.313	.082	.318	3.797	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 24, 2025

Berdasarkan tabel *Coefficients* model 2 diketahui bentuk umum persamaan regresi berganda model 2 yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = 8,756 + 0,315X_1 + 0,241X_2 + 0,313Z$. Artinya, keterlibatan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t-hitung = 4,059, 3,349, dan 3,797 secara berurutan dengan sig. < 0,05. Nilai R^2 sebesar 0,637, menunjukkan bahwa 63,7% variasi kinerja dijelaskan oleh tiga variabel tersebut.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi (Uji-t)

Uji signifikansi atau uji-t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan perhitungan derajat bebas (df), diperoleh nilai t-tabel model 1 sebesar 1,985 dan model 2 sebesar 1,986. Hasil uji t dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1) Hipotesis 1

Pada Model 1, variabel keterlibatan kerja (X_1) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,064, yang lebih besar dari t-tabel (1,985) dan signifikan pada $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, keterlibatan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z), sehingga hipotesis H1 diterima.

2) Hipotesis 2

Selanjutnya, variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar $3,641 > t\text{-tabel } 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis H2 diterima.

3) Hipotesis 3

Pada Model 2, hasil uji-t menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar $4,059 > t\text{-tabel } 1,986$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), dan hipotesis H3 diterima.

4) Hipotesis 4

Kompensasi (X_2) menunjukkan t-hitung sebesar $3,349 > t\text{-tabel } 1,986$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hipotesis H4 diterima.

5) Hipotesis 5

Motivasi kerja (Z) memiliki nilai t-hitung sebesar $3,797 > t\text{-tabel } 1,986$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis H5 juga diterima.

Analisis Mediasi (*Sobel Test*)

6) Hipotesis 6

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja, hasil perhitungan *Sobel test* menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,783 > t\text{-tabel } 1,986$. Ini berarti motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja secara signifikan. Hipotesis H6 diterima.

7) Hipotesis 7

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja, *Sobel test* juga menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,628 > t\text{-tabel } 1,986$. Artinya, motivasi kerja juga memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis H7 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan, dalam arti merasa memiliki, bertanggung jawab, dan bangga terhadap pekerjaannya akan memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Karyawan yang antusias, proaktif, dan berkontribusi dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan dorongan intrinsik mereka untuk bekerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Hidayati & Safrizal (2022) dan Sitorus *et al.*, (2022), yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji-t juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, dapat meningkatkan motivasi kerja. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial dan non-finansial, maka semangat mereka dalam menjalankan tugas juga meningkat. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Syahreza &

Purnomo (2024) serta Husain *et al.*, (2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi yang layak berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan akan terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan efisien. Mereka juga akan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Penemuan ini sejalan dengan Hidayati & Safrizal (2022), Amar *et al.*, (2021), dan Pramana & Yunianto (2024), yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang baik terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang kompetitif dan sesuai harapan karyawan, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai target. Sistem bonus berbasis kinerja dan penghargaan lainnya dapat menjadi dorongan yang efektif. Temuan ini memperkuat studi sebelumnya dari Syahreza & Purnomo (2024), Izhar *et al.*, (2024), dan Syaqq & Setiawan (2021) yang menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor kunci dalam peningkatan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan lebih produktif. Mereka juga akan menunjukkan loyalitas serta partisipasi aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor psikologis penting dalam menentukan kualitas kinerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Hidayati & Safrizal (2022), Amar *et al.*, (2021), dan Syahreza & Purnomo (2024).

Peran Mediasi Motivasi Kerja

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi secara signifikan pengaruh keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja dan kompensasi tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Peran motivasi kerja sebagai mediator menjelaskan bahwa kinerja yang optimal tidak semata-mata dipengaruhi oleh keterlibatan dan kompensasi, melainkan juga oleh sejauh mana karyawan terdorong secara internal untuk bekerja lebih baik. Temuan ini selaras dengan penelitian Amar *et al.*, (2021) dan Syahreza & Purnomo (2024) yang menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada karyawan Rumah Makan H. Subali Raja Sate.

2. Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada karyawan Rumah Makan H. Subali Raja Sate.
3. Keterlibatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Rumah Makan H. Subali Raja Sate.
4. Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Rumah Makan H. Subali Raja Sate.
5. Motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Rumah Makan H. Subali Raja Sate.
6. Keterlibatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada karyawan Rumah Makan H. Subali Raja Sate.
7. Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada karyawan Rumah Makan H. Subali Raja Sate.

DAFTAR PUSTAKA

- Amar, K., Meutia, & Diswandi. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima). *Jurnal Distribusi*, 9(1), 1-14. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v9i1.142>
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* (13th ed.). PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayati, N., & Safrizal, H. B. A. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2(1), 80-85. <https://doi.org/10.21107/jkim.v2i1.15516>
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi -Dimensi Kerja Karyawan*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Izhar, Maulana, G., Irawanto, Misransyah, Risal, S., & Yani, A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Reformasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 14(1), 56-72. <https://doi.org/10.33366/rfr.v14i1.5216>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. UGM Press, Yogyakarta.
- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut. *Jurnal Manajemen Dan Bsnis Terapan*, 3(2), 121-130. <https://doi.org/10.31849/jmbt.v3i2.9038>
- Pramana, Y. A.-A., & Yunianto, A. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai RSI Sunan Kudus. *Oikos-Nomos Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 1-13. <https://doi.org/10.37479/jkeb.v17i1.24374>

- Prihastuty, D. R., & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 211–230. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.305>
- Robbins & Coulter. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education Inc, New Jersey.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (12th ed.). Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sitorus, Y. E., Simanjuntak, R., & Jayadi. (2022). Pengaruh Keterlibatan Pegawai dan Penghargaan Melalui Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai KPP Madya Dua Jakarta Utara. *Labs: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 27(2), 34–43. <https://doi.org/10.57134/labs.v27i2.16>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Syahreza, M. I., & Purnomo, B. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali. *Jurnal Soetomo Management Review*, 2(4), 478–488. <https://doi.org/10.25139/smr.v2i4.8024>
- Syaqiq, M., & Setiawan, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Qonita Batik and Boutique Pekalongan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 8(1), 45–52. <https://journal.feb-uniss.ac.id>
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Rajawali Pers, Jakarta.