

**PENGARUH GAJI & INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN NONMEDIS DAN PERAWAT PADA KLINIK RAWAT LUKA
DI KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

DINA INDRIANI

NPM : 21701081511



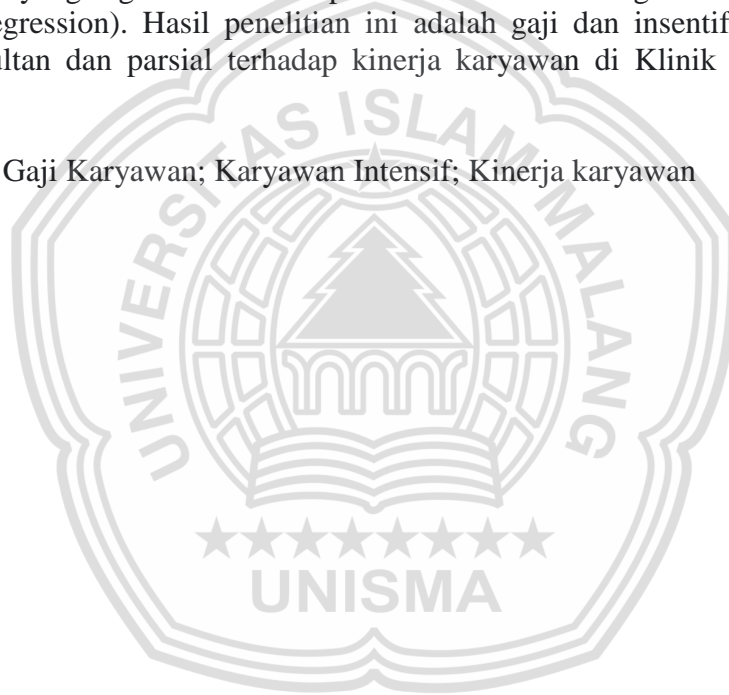
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2021

ABSTRAK

Klinik Rumah Luka Sidoarjo merupakan pusat pengobatan luka dan khitanan modern yang terletak di Sidoarjo dan telah dilengkapi dengan tenaga medis yang profesional, namun terdapat kendala yang menyebabkan rumah pegawai Luka Sidoarjo kurang optimal dalam bekerja yaitu permasalahan gaji. Salah satunya adalah keterlambatan penggajian dan sering kali perhitungan gaji tidak sesuai antara gaji pokok dan gaji lembur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji dan intensifikasi terhadap kinerja pegawai di Klinik Rumah Luka. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode deskriptif. Populasi yang digunakan sebanyak 36 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (multiple regression). Hasil penelitian ini adalah gaji dan insentif berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Rumah Luka Sidoarjo.

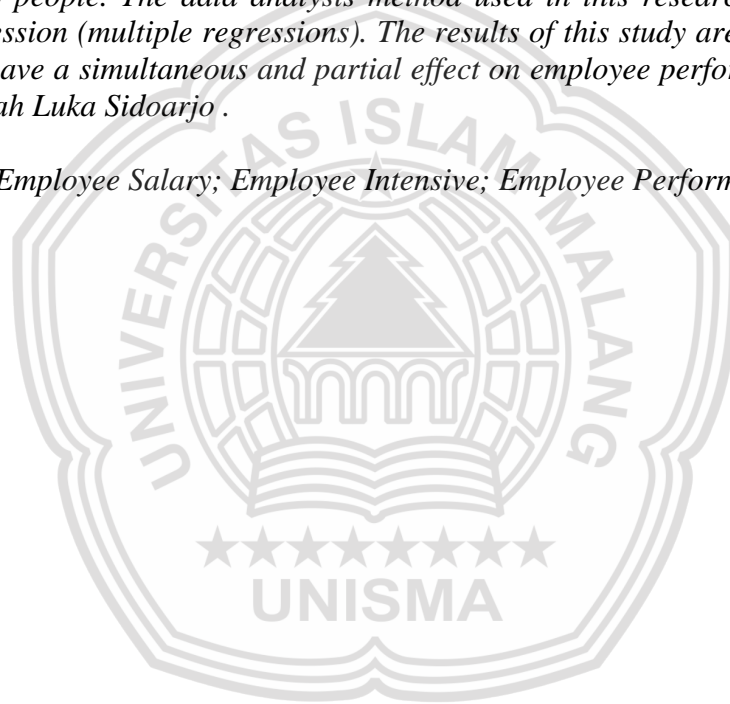
Kata kunci: Gaji Karyawan; Karyawan Intensif; Kinerja karyawan



ABSTRACT

Klinik Rumah Luka Sidoarjo is a center treatment of wounds and circumcision modern located in Sidoarjo and has been equipped with power medical professional, but there are obstacles that cause employees home Luka Sidoarjo less than optimal in be work that is permasalahan salary. One of them is late payroll and often times the calculation of salaries are not appropriate between the salaries of the principal and salary overtime . The purpose of this research is to determine the effect of salary and intensified towards the performance of the employees inKlinik Rumah Luka. This study is using a type of quantitative research associative with the method descriptive. The population that used as many as 36 people. The data analysis method used in this research is multiple linear regression (multiple regressions). The results of this study are salaries and incentives have a simultaneous and partial effect on employee performance at the Klinik Rumah Luka Sidoarjo .

Keywords: *Employee Salary; Employee Intensive; Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Upah dan insentif merupakan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap bekerja di perusahaan. Peningkatan kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian peran penting sumber daya manusia disadari sepenuhnya dalam kerangka mencapai tujuan dan peningkatan kualitas kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan upah dan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, karena kinerja merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan. Secara kuantitatif kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari prestasi perusahaan dibandingkan dengan apa yang dilakukan di masa 2 lampau atau membandingkan dengan para pesaingnya. Secara umum perusahaan memberikan upah terhadap karyawan atas dasar imbalan terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Upah karyawan dapat dikatakan sebagai dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai

macam kewajiban yang harus dibayarkan kepada perusahaan. Insentif merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai suatu keunggulan yang kompetitif. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif juga menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia sangat berperan penting dalam peningkatan perusahaan, terutama pada karyawan. Kualitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui gaji dan insentif, karena karyawan merupakan 3 faktor utama dalam peningkatan produktivitas perusahaan, maka harus dikelola dengan baik agar menghasilkan produk yang berkualitas dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karena berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas karyawannya. Hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hubungan yang saling bergantung dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Karena perusahaan membutuhkan karyawan sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk pemenuhan kebutuhannya.

RUMAH LUKA SIDOARJO merupakan pusat perawatan luka dan sunat modern di Sidoarjo, Surabaya, Mojokerto, Pasuruan dan sekitarnya sejak tahun 1998 (20 tahun). Didukung praktisi luka dan khitan modern yang sudah bersertifikat dan jam terbang yg cukup tinggi dengan berbagai kasus luka dan khitan yang telah tertangani dengan baik. Di samping tenaga yg profesional, kami juga di dukung dengan teknologi perawatan luka dan

khitan modern diantaranya Infra red, Vaskulair Dopler, Ozon, Vena/Arteri pulse dan saturasi Oksigen, Klemp Khitan Modern , Stapler dan masih banyak lagi. Meningkatnya prevalensi diabetes melitus di beberapa negara berkembang akhir-akhir ini banyak disoroti. Peningkatan pendapatan per/kapita dan perubahan gaya hidup terutama di kota-kota besar menyebabkan peningkatan prevalensi penyakit degeneratif, salah satunya adalah penyakit diabetes melitus (Suyono, 2009).

Gaji dalam hal ini adalah untuk memberikan honor atau upah kepada pegawai atas selesainya pekerjaan. Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada pegawainya agar untuk bekerja lebih giat. Akan tetapi, permasalahan gaji dalam perusahaan ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan. Dapat diindikasikan permasalahan terlambatnya penggajian atau kenaikan gaji pada perusahaan ini. Namun bukan itu saja, akan tetapi adanya pun pemotongan gaji yang secara mendadak dan tanpa pemberitahuan sebelumnya. Dan sering kali perhitungan gaji yang belum sesuai di perusahaan ini, antara gaji pokok dan gaji lembur. Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap proses pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2016:84), bahwa :

“perusahaan yang memiliki tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidupnya, dan untuk menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan”.

Sementara itu, yang menguji variabel independen keterampilan dan variabel dependen kinerja karyawan menyimpulkan bahwa gaji dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal itu juga didukung hasil penelitian Nurhasanah (2018) yang menyimpulkan gaji dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain,

penelitian Ulum, dkk. (2019) menyimpulkan hasil yang berbeda bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Permasalahan-permasalahan yang menjadikan kurang optimalnya kinerja karyawan menjadi masalah yang harus diteliti dan dicari solusinya agar kinerja karyawan bisa optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan hasil penelitian terdahulu maka penelitian diberi judul: **PENGARUH GAJI & INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN NONMEDIS DAN PERAWAT PADA KLINIK RAWAT LUKA DI KAB. SIDOARJO.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimana pengaruh secara simultan gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan klinik Rawat Luka RUMAH LUKA SIDOARJO ?
- b. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan klinik Rawat Luka RUMAH LUKA SIDOARJO ?
- c. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan klinik Rawat Luka RUMAH LUKA SIDOARJO ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Untuk mengetahui secara simultan gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Klinik Rawat Luka RUMAH LUKA SIDOARJO.

- b. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada Klinik Rawat Luka RUMAH LUKA SIDOARJO.
- c. untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pada Klinik Rawat Luka RUMAH LUKA SIDOARJO.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih ilmu dan pengetahuan, minimal untuk menguji teori-teori yang berkaitan dengan gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi perusahaan

Melalui kegiatan penelitian ini maka penting bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan unsur - unsur yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, di antaranya dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, serta mengoptimalkan kondisi lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik perusahaan, sehingga diharapkan tidak sampai merugikan perusahaan di kemudian hari.

- a) Menjadikan bahan pertimbangan dalam memenuhi Gaji yang diberikan kepada karyawan.
- b) Menjadikan bahan pertimbangan dalam memberi Insentif karyawan yang ada di Klinik Rawat Luka.
- c) Menjadikan bahan pertimbangan agar dapat meningkat lagi Kinerja dimasa yang akan datang.

B. Bagi Penulis

- a) Mengetahui lebih lanjut tentang Kinerja Karyawan pada Klinik Rawat Luka RUMAH LUKA SIDOARJO.
- b) Untuk mengetahui gambaran pemberian Gaji pada Klinik Rawat Luka RUMAH LUKA SIDOARJO.
- c) Untuk mengetahui bagaimana Insentif pada Klinik Rawat Luka RUMAH LUKA SIDOARJO.
- d) Untuk menambah informasi tentang dunia pekerjaan dan memiliki rasa tanggung jawab atas laporan yang peneliti lakukan.

C. Bagi akademik

Dapat menambah ilmu dan pengetahuan bagi mahasiswa manajemen tentang produktivitas kerja karyawan dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

D. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan peneliti selajutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi. Dapat menjadi sumber referensi maupun tolok ukur guna mengembangkan penelitian serupa di kemudian hari.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian lapangan dan statistik yang dilakukan terkait mengenai Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis dan Perawat pada Klinik Rawat Luka “RUMAH LUKA SIDOARJO” di Kabupaten Sidoarjo menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa :

1. Pemberian gaji dan insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Rawat Luka “RUMAH LUKA SIDOARJO” di Kabupaten Sidoarjo. Hasil analisis menunjukkan pemberian gaji dan insentif bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Rawat Luka “RUMAH LUKA SIDOARJO” di Kabupaten Sidoarjo.
2. Gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klinik Rawat Luka “RUMAH LUKA SIDOARJO” di Kabupaten Sidoarjo.
3. Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klinik Rawat Luka “RUMAH LUKA SIDOARJO” di Kabupaten Sidoarjo.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan didalam penelitian ini antara lain :

- a. Variabel dalam penelitian ini adalah Gaji dan Insentif.
- b. Penelitian ini hanya pada satu lingkup instansi yaitu karyawan medis dan nonmedis pada Klinik Rumah Luka Sidoarjo.
- c. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data. Setelah itu data dikelola menggunakan SPSS sesuai dari hasil kuesioner yang didapatkan.

5.3 Saran

Setelah melakukan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang ingin penulis kemukakan. Adapun saran – saran tersebut adalah :

- a. Bagi Instansi Terkait

Saran yang dapat diberikan dalam peneltian ini berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan hasil kesimpulan diperoleh dalam penelitian. Diharapkan bisa dijadikan pertimbangan dalam mengatasi atau mengurangi permasalahan yang terjadi pada karyawan medis dan nonmedis di Klinik Rumah Luka Sidoarjo ataupun masalah yang dihadapi oleh pasien atau konsumen. Agar masalah yang terjadi dilapangan, selama karyawan medis dan nonmedis di Klinik Rumah Luka Sidoarjo melaksanakan pekerjaan, tugas dan tanggung jawabnya agar dapat terselesaikan atau dapat mengurangi masalahnya. Apabila dapat terselesaikan motivasi karyawan medis dan nonmedis di Klinik

Rumah Luka Sidoarjo untuk terus maju dan terus meningkatkan kinerjanya sehingga sumber daya dapat meningkat.

Bagi Klinik Rumah Luka Sidoarjo di Kabupaten Sidoarjo hendaknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak – hak, memberikan kesejahteraan dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi.

b. Bagi Karyawan

Insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan gaji dan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi dan kinerja, khususnya untuk memperoleh kenaikan gaji dan insentif yang lebih besar.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang berminat ingin melanjutkan penelitian ini diharapkan menambahkan variabel lain semisal variabel system kerja atau variabel kompensasi kerja dengan pengaruh motivasi kerja. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Klinik Rawat Luka “RUMAH LUKA SIDOARJO” di Kabupaten Sidoarjo agar penelitian ini dapat menjadi lebih baik dan responden tidak merasa bosan ataupun keberatan dalam mengisi kuisisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, 2015. "Pengaruh Sistem Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan".
- Amalia, 2017. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening".
- Chukwuma, Maduka, Edwin. Okafor, Dr. Obiefuna. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. International Journal of Managerial Studies and Research. Retrieved from arcjournals.*
- Dessler, Gary, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Klaten: PT. Indeks.
- Fauziah, H. 2012. "Pengaruh insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksana Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung", Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 2, Nomor 1, 54-66.
- Guitian. 1998. "*Capital Account Convertibility And The Financial Sector*". *Journal of applied economics.*
- Gary Dessler, 2011:6. Management Personalia, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Gunawan, H., & Amalia, R. 2015. *Wages and Employees Performance: The Quality of work Life as Moderator. International Journal of Economics and Financial Issues*, ISSN: 2146-4138, 5.11-20
- Ghozali, I, 2013. Aplikasi Analisis *Mutivariate* dengan Program SPSS. Cetakan VI Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandjaja, 2011:65. Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Grasindo, Jakarta.
- Handoko, Hani. 1995. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, HaniT, 2001. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2014. Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Lukiso et.al, 2016. “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN KCP Malang”.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cet. 2: Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert I. dan John H. Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Munandar, Haris, 2004. Keberhasilan dan Pengaruh Dalam Manajemen, Mitra Utama, Jakarta.
- Muhammad Rizal, 2019. “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. mahkota Sakti Jaya Sidoarjo”.
- Melayu Hasibuhan., 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2006. *Human Resources Management. 9th Edition. Ohio: South – Western Publishing.*
- Moeheriono, 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalis Indonesia, Bogor.
- Mangkunegara, A. S., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, 2012:60. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ghalis Indonesia, Bogor
- Mondy, R. Wayue, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2009. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Kebun Sejahtera”. BISMA (Bisnis dan Manajemen).
- Mondy dan Marwansyah, 2012:3. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Mulyadi, 2013:373. Sistem Akuntansi Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hamdani, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gajahmada *University Press*, Yogyakarta
- Panjojo, H. R., & Husnan, S. 2005. Manajemen Personalia, Yogyakarta: BPFE.

- Prayitno, Dwi, 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Vithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vithzal, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta.
- Sarwoto, 2005. Dasar – Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghaia Indonesia.
- Siagian, S. 2006. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Setiadi, 2009. “Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur Semarang”. Tesis, Program Studi Magister Kenotariatan, Universitas Diponegoro Semarang
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, S. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kombinasi (Aurel Methods). (Bandung:Alfabeta)
- Subianto, M. 2016. “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat”. E-Journal Administrasi Bisnis, 4(3), 698 – 712.
- Sugiyono, 2010. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. “Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods”. Cetakan Keempat, Bandung: Alfabeta.
- Wijayanti, Dwi, 2008. “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Sala Tiga, Skripsi Sarjana Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yunita Sari, Musadeiq, 2018. “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”.