

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PT INDONESIA POWER
CABANG CILACAP**



Skripsi

Oleh :

Nama : RANI SHOFIATI CITRA NEGARA

No. Mahasiswa : 13312484

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PT INDONESIA POWER CABANG CILACAP**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama : Rani Shofiati Citra Negara

No. Mahasiswa : 13312484

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2019**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 20 Januari 2019



(Rani S.C.N)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PT INDONESIA POWER CABANG CILACAP**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

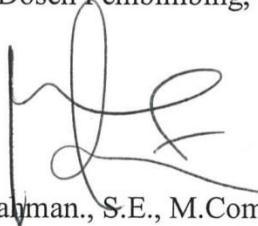
Nama : Rani Shofiati Citra Negara

No. Mahasiswa : 13312484

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal *29 Januari 2019*

Dosen Pembimbing,



(Arief Rahman., S.E., M.Com., Ph.D.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PT INDONESIA
POWER CABANG CILACAP**

Disusun Oleh : **RANI SHOFIATI CITRA NEGARA**

Nomor Mahasiswa : **13312484**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 11 Maret 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Rahman, SIP., SE., M.Com., Ph.D.

Penguji : Isti Rahayu, Dra., M.Si, Ak, Cert, SAP



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

Bismillahirrahmannirrahim

Pada Semester Genap 2018/2019, hari Senin, tanggal 11 Maret 2019 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : **RANI SHOFIATI CITRA NEGARA**
No. Mahasiswa : **13312484**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PT INDONESIA POWER CABANG CILACAP**
Pembimbing : **Arif Rahman, SIP., SE., M.Com.,Ph.D.**

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir/Skripsi tersebut dinyatakan:

1. **Lulus Ujian Tugas Akhir *)**
 - ~~a. Tugas Akhir tidak direvisi~~
 - b. Tugas Akhir perlu direvisi
2. ~~Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir~~

Nilai : A.....
Referensi : Layak/Tidak Layak *) ditampilkan di Perpustakaan
Tim Penguji
Ketua Tim : **Isti Rahayu, Dra., M.Si, Ak, Cert, SAP**
Anggota Tim : **Arif Rahman, SIP., SE., M.Com.,Ph.D.**

Yogyakarta, 11 Maret 2019

Ketua Program Studi Akuntansi

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu
- Bagi yang lulus Ujian Tugas Akhir dan Komprehensif,
segera konfirmasi ke Divisi Akademik



Mahmudi, Dr. SE., M.Si., Ak.,CMA.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini sebagai wujud bakti dan cintaku untuk:

Ayahanda tercinta H. Isrudjito, S.H yang tidak cukup diungkapkan dengan kata-kata. Alhamdulillah jaza kallahu khoiro pah. Ibunda tercinta Hj. Endang Sulistyowati Ningsih, yang telah memberikan kasih sayangnya dan doa-doanya selama ini, selalu mengusahakan yang terbaik untukku dalam keadaan apapun, I love you mama, alhamdulillah jaza killahu khoiro. Mbak-mbakku, mba ayu dan mba danda yang selalu memberi dorongan dan telah membimbing dan memberikan nasehat baik di dalam maupun di luar masalah perkuliahan. Adik-adikku, ozi dan fadel, yang selalu nanyain lulus kapan mba? Sehingga aku terdorong untuk cepat menyelesaikan skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. wb

Puji syukur penulis panjatkan pada kehadiran Allah SWT, atas berkat dan rahmat, serta ridho dari-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, meski bukan berarti tanpa halangan. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada nabi besar, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman gelap gulita menuju zaman terang benderang.

Penelitian berjudul **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PT INDONESIA POWER CABANG CILACAP** disusun untuk memenuhi tugas akhir yaitu skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Strata 1 (S1) pada Program Studi Akuntansi Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang tidak pernah lepas memberikan kasih sayangNya, selalu memberikan perlindunganNya, dan tak pernah putus dalam memberikan rahmat dan ridhoNya.
2. Nabi Muhammad SAW, terima kasih telah menjadi panutan seluruh umat islam.
3. Kedua orang tua penulis, Bapak Isrudjito dan Ibu Endang Sulistyowati Ningsih. Terima kasih atas doa yang tak pernah putus untuk kemudahan

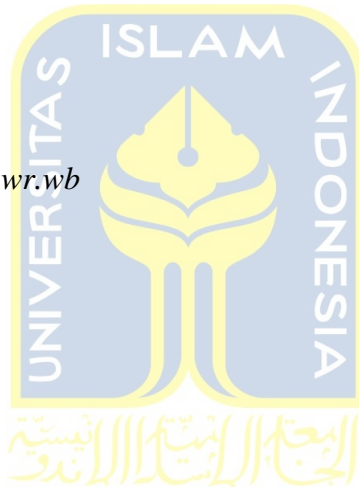
penulis dalam melewati hari-harinya di masa perkuliahan yang panjang ini. Semoga skripsi ini adalah langkah awal untuk bisa membanggakan kalian.

4. Kakak dan adik penulis, mbak Ayu, Mbak Ndanda yang selalu memberikan bimbingan dan nasehat, Ozi dan fadel yang selalu tanpa lelah mengingatkan untuk mengerjakan skripsi.
5. Bapak Arief Rahman, S.E., M.com., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar dan ikhlas membagi ilmunya. Terima kasih atas segala nasihat, dukungan, semangat dan bimbingan yang diberikan
6. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
7. Bapak Dr. Jaka Sriyana, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Dr. Mahmudi, SE., M.Si., Ak., CA., CMA. selaku Ketua Program Studi Akuntansi FE UII, beserta Bapak Ibu staf pengajar dan staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
9. My future husband, siapapun kamu, kamu adalah orang istimewa yang memotivasiku untuk cepat menyelesaikan skripsi agar segera dipertemukan denganmu.
10. Sahabat-sahabat Istri Idaman Squad Ayu, Ivon, Beta, Nisa, Frysca, Sendi, dan mas Rizqul. Terimakasih telah menjadi keluarga dan selalu menemani selama di Jogja dengan penuh canda tawa. *Good luck, See u an another time !*

11. Untuk semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah-Nya bagi Bapak, Ibu dan Saudara yang telah membantu penulis dalam segala hal. Dalam hal ini, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna namun demikian semoga skripsi ini dapat membawa manfaat bagi para penulis berikutnya.

Wassalamualaikum wr.wb



Yogyakarta, 20 Januari 2019

Rani S.C.N

DAFTAR ISI

BERITA ACARA TUGAS AKHIR SKRIPSI.....	II
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.....
PENGESAHAN.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	V
KATA PENGANTAR.....	VIII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.IV
ABSTRACT.....	XV
ABSTRAK.....	XV
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA.....	8

2.1 Landasan Teori dan Pengertian Variabel	8
2.1.1 Teori Keadilan	8
2.1.2 Teori Motivasi Dua Faktor	9
2.1.3 Kinerja	9
2.1.4 Kompensasi	12
2.1.5 Motivasi	13
2.1.6 Komitmen Organisasi	14
2.2 Telaah Penelitian Terdahulu	16
2.3 Hipotesis Penelitian	18
2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	18
2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan	20
2.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan	22
2.4 Kerangka Pemikiran	22
BAB III	24
METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.3.1 Populasi	24
3.3.2 Sampel	24
3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	27
3.7 Metode Analisis Data	28
3.7.1. Analisis Deskriptif	28
3.7.2. Analisis Regresi Moderasi	28
BAB IV	31
HASIL DAN PEMBAHASAN	31

A. Gambaran Umum	31
B. Karakteristik Responden	31
C. Analisis Deskriptif Variabel	33
2. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	35
3. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	35
4. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	36
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	36
D. Analisis Data	36
1. Uji Validitas	36
2. Uji Reliabilitas	39
3. Uji Normalitas	39
4. Uji Multikolinearitas.....	42
5. Uji Heteroskedastisitas	42
6. Analisis Regresi Linier Berganda	45
7. Analisis Regresi Moderasi Komitmen Organisasi	47
E. Pembahasan	48
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	49
3. Komitmen Organisasi Memoderasi Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan...	51
4. Komitmen Organisasi Memoderasi Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan	51
BAB V	53
KESIMPULAN.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 EEI dan ESI.....	5
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	32
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	33
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	34
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi.....	35
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	35
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	36
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	37
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	38
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi	38
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	38
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.13 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	42
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas	42
Tabel 4.15 Uji HeterokedastisitasMetode Glesjer Model 1	45
Tabel 4.16 Uji HeterokedastisitasMetode Glesjer Model 2	45
Tabel 4.17 Analisis Regresi Model 1	46
Tabel 4.18 Analisis Regresi Moderasi Komitmen Organisasi	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Model 1	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Model 2	41
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas Model 1	43
Gambar 4.4 Uji Heteroskedasitas Model 2	44



DAFTAR LAMPIRAN

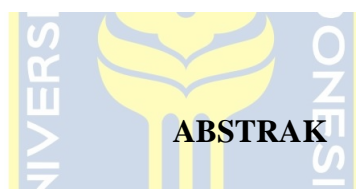
LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	61
LAMPIRAN 2 Tabulasi Data	65
LAMPIRAN 3 Uji Validitas	66
LAMPIRAN 4 Uji Reliabilitas	66
LAMPIRAN 5 Statistik Deskriptif	74
LAMPIRAN 6 Uji Normalitas.....	91
LAMPIRAN 7 Uji Multikolinieritas.....	91
LAMPIRAN 8 Uji Heteroskedasitas	92
LAMPIRAN 9 Uji Model Regresi Berganda	95
LAMPIRAN 9 Uji Model Regresi Moderasi.....	97



ABSTRACT

The objectives of this research that titled “ "THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AS MODERATION VARIABLES OF PT INDONESIA POWER BRANCH CILACAP" analyzed the effect of compensation and motivation on employee performance with organizational commitment as a moderating variable in PT Indonesia Power Cilacap branch. This research is a quantitative study with sampling using convenience sampling. Convenience random sampling means a sampling technique in which all members of the population have the same possibility of being sampled. The number of samples used in this study were 87 samples who were employees of PT Indonesia Power Cilacap branch. The data analysis technique in this research uses analysis of validity, reliability and structural model analysis consisting of descriptive analysis, classical assumption test and moderation regression. Data analysis in this study was assisted by SPSS 21 software. From the results of this study indicate that compensation and motivation have a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment is only able to positively moderate the relationship between compensation and employee performance.

Keywords: *compensation, motivation, employee performance, organizational commitment*



Penelitian ini berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PT INDONESIA POWER CABANG CILACAP” menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi PT Indonesia Power cabang Cilacap. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Convenience random sampling artinya adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk menjadi sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87 sampel yang merupakan karyawan PT Indonesia Power cabang Cilacap. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis uji validitas, reliabilitas dan analisis model struktural yang terdiri dari analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan regresi moderasi. Analisis data pada penelitian ini dibantu dengan software SPSS 21. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi hanya mampu memoderasi secara positif hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan, komitmen Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerja secara bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan (organisasi bisnis memiliki tujuan utama untuk memperoleh tingkatan laba yang memuaskan). Organisasi dipimpin oleh seorang *Chief Executive Officer* (CEO) sebagai manajer puncak, dan membawahi beberapa manajer unit bisnis, departemen, fungsi, dan sub unit sebagaimana tertuang dalam bagan organisasi. Kompleksitas bagan organisasi menentukan jumlah lapisan manajerial dalam hierarki. Seluruh manajer selain CEO merupakan atasan dan bawahan sekaligus; mereka mengawasi kinerja dari orang-orang yang ada di dalam unit yang dipimpinnya (Anthony dan Govindarajan, 2011).

Segala aktivitas perusahaan ditujukan untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan melalui strategi yang diterapkan oleh organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan strategi yang dijalankan perusahaan harus diukur. Oleh karena itu diperlukan suatu pengukuran kinerja yang merupakan alat manajemen dalam mengevaluasi kinerja tersebut. Sistem pengukuran kinerja merupakan faktor penting bagi sistem pengendalian manajemen perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan di dalam kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Martinus dan Budiyanto, 2016). Dalam sistem pengendalian manajemen, kompensasi atau Insentif meliputi baik dimensi keuangan dan *non*-keuangan dari struktur insentif, dimana ini konsisten dengan teori *classic utility*. Ketika penghargaan yang diterima dikaitkan pada ukuran kinerja spesifik, perilaku dipandu dan diarahkan pada keinginan untuk optimisasi ukuran kinerja. Sesuai dengan teori keagenan, ukuran *non*-keuangan harus dilibatkan dalam kontrak kompensasi manajemen (subjek pada kos dan resiko yang dikenakan pada manajer mereka). Jika ukuran memberikan informasi *incremental* tentang tindakan manajer diluar yang disampaikan melalui ukuran keuangan (Jumaili & Gudono, 2006).

Motivasi yang diinginkan karyawan adalah jaminan ketenangan dan ketegangan terhadap diri dan keluarga pegawai, kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, dan jaminan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya. (Dharma, 2010). Dalam sistem pengendalian manajemen yang baik seharusnya dapat membantu dalam proses pembuatan keputusan dan memotivasi setiap individu dalam sebuah organisasi agar melakukan keseluruhan konsep yang telah ditentukan. Motivasi dalam *self determination theory*, membagi motivasi menjadi dua yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang semata-mata dilakukan untuk kenikmatan yang terkandung di dalamnya. Seseorang dikatakan termotivasi secara intrinsik, adalah ketika dia melakukan kegiatan atau pekerjaan secara sukarela, tanpa harapan tidak ada

imbalan materi atau alasan eksternal. Motivasi berhubungan dengan fitur *levers of control* terdiri dari empat tipe sistem pengendalian yaitu *belief system, boundary system, diagnostic system dan interaktive system* (Pratadina, Sari, & Azhar, 2015).

Beberapa penelitian membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi. Penelitian Syahreza et.al, (2017) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya seperti Wang & Lin (2011), Chong & Law (2016), Monteiro de Castro et.al (2016), van Herpen, et.al (2005), Blazovich, (2013), dan Armanu (2017) yang juga menemukan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Tsai & Liou (2017), Monteiro de Castro et.al (2016), Wu et.al (2011), Pawirosumarto et.al (2017), Moon et.al (2017), Khan et.al (2018), dan van Herpen, et.al (2005) menemukan hasil motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan Yousaf et.al, (2015), Kuvaas et.al (2017), dan Zhang et.al (2016) menemukan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Muchtar (2016) membuktikan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Muogno (2013) membuktikan ekstrinsik motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Janssen, van Woerkom, & van Engen (2016) membuktikan intrinsik motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beberapa penelitian diatas, membuktikan bahwa terdapat ketidakkonsistenan dari hasil penelitian dari pengaruh kompoensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga hasil

penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk semua obyek penelitian atau perusahaan.

Pembaharuan penelitian ini adalah penambahan variabel moderasi komitmen organisasi. Suatu komitmen organisasional menggambarkan keterikatan individu didalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap tempat individu bekerja serta memiliki tujuan yang sama dengan tujuan tempat individu tersebut bekerja, komitmen organisasional juga mampu meminimalkan perilaku tidak terpuji karyawan (Paino, Thani, Iskandar, & Si, 2012). Dampak dari adanya komitmen organisasi, karyawan memiliki kewajiban untuk tetap tinggal di organisasi dan memiliki tanggung jawab terhadap hal-hal yang terjadi di organisasinya, baik kemajuan maupun kemunduran organisasinya (Wicaksono & Dwirandra, 2016)

Berdasarkan beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya kompensasi dan motivasi bagi kinerja karyawan khususnya untuk PT Indonesia Power Cabang Cilacap. PT Indonesia Power merupakan anak cabang dari PLN yang bergerak di bidang pembangkit tenaga listrik independen yang berorientasi bisnis. Kegiatan bisnis dari PT Indonesia Power adalah penyedia pembangkit tenaga listrik dan pemeliharaan pembangkit listrik yang mengoperasikan pembangkit listrik terbesar di Indonesia. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan SDM dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya melalui penciptaan kompensasi dan motivasi mereka.

Pemilihan PT Indonesia Power Cabang Cilacap disebabkan karena tingkat kinerja karyawan PT Indonesia Power Cabang Cilacap masih rendah dan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian kinerja perusahaan dilakukan dengan proses *cascading* KPI Manajemen yang diturunkan ke KPI bawahannya, dan pemenuhan *gap* kompetensi pegawai terhadap jabatan saat ini maupun jabatan proyeksi pegawai tersebut. Penilaian Kinerja dilakukan secara berulang pada pegawai di tiap semester. Penilaian kinerja di PT Indonesia Power Cabang Cilacap selama 4 tahun ditunjukkan dengan ESI (Employee Satisfaction Index) dan EEI (Employee Engagement Index). Tingkat kinerja ESI dan EEI menunjukkan hasil yang masih dibawah target perusahaan yaitu minimal 90%. Selain itu nilai ESI perusahaan selalu menurun dari tahun 2013-2016 sedangkan nilai EEI mengalami perubahan yang fluktuatif. Hal ini menandakan tingkat kinerja karyawan PT Indonesia Power Cabang Cilacap belum sepenuhnya baik. Hasil penilaian tersebut ditunjukkan tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1

ESI (Employee Satisfaction Index) dan EEI (Employee Engagement Index)

Tahun	ESI	EEI
2012	82,83	84,1
2013	83,09	83,04
2014	82,86	78,86
2015	81,24	81,62
2016	80,29	84,55

Sumber : Laporan Tahunan PT Indonesia Power Cabang Cilacap, 2016

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PT INDONESIA POWER CABANG CILACAP”**.

RUMUSAN MASALAH

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Cabang Cilacap?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Cabang Cilacap?
3. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Cabang Cilacap?
4. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Cabang Cilacap?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Cabang Cilacap?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Cabang Cilacap?

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan PT Indonesia Power Cabang Cilacap?
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan PT Indonesia Power Cabang Cilacap?

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi PT Indonesia Power Cabang Cilacap

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan berbagai masalah kompensasi, pelatihan dan kinerja.

2. Bagi penulis

Merupakan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan praktek manajemen sebenarnya, serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai kompensasi, pelatihan dan kinerja



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Pengertian Variabel

2.1.1 Teori Keadilan

Teori keadilan yang diformulasikan oleh J. Stacy Adams berusaha menerangkan proses bagaimana seorang individu terpuaskan atau tidak terpuaskan terhadap suatu kompensasi. Pada peristiwa dimana seorang individu tidak puas, teori keadilan memprediksikan perilaku dimana seorang individu mungkin akan mencari jalan lain untuk menurunkan ketidakpuasan yang dirasakannya. Secara implicit hal ini menunjukkan bahwa teori keadilan didasarkan pada dugaan mengenai keadilan yang diharapkan oleh seorang individu dalam banyak pertukaran yang terjadi dalam kerja (Suhartini, 2005).

Seorang karyawan mungkin bertanya pada dirinya sendiri, apakah dia membawa inputnya seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, maupun kegigihannya, ke dalam pekerjaannya? Pertanyaan tersebut muncul karena berdasarkan input-input tersebutlah seorang karyawan akan menerima kompensasi, seperti gaji, pujian dari pimpinan, promosi, maupun penugasan yang menarik. Faktor input inilah yang nantinya akan mempengaruhi persepsi keadilan individual seorang karyawan. Atau dengan kata lain, keadilan individual merupakan rasa adil yang dirasakan oleh seorang karyawan dimana dia merasa bahwa input yang dimilikinya telah dihargai sesuai dengan semestinya (Suhartini, 2005).

Berdasarkan teori keadilan, seorang karyawan akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang

diterimanya dengan input yang dimilikinya, dimana rasio kompensasi dengan input ini sifatnya relatif untuk setiap karyawan. Jika rasio tersebut dari seorang karyawan dengan karyawan lainnya adalah sama (setara) maka karyawan tersebut merasa mendapat keadilan. Sedangkan jika seorang karyawan merasa bahwa rasio antara kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya tidak sama (setara) dengan ratio antara kompensasi yang diterima dengan input yang dimiliki dari karyawan lainnya, maka karyawan tersebut akan merasakan adanya ketidakadilan (Suhartini, 2005).

2.1.2 Teori Motivasi Dua Faktor

Frederick Herzberg (1950), seorang profesor ilmu jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*. Menurut Frederick Herzberg (1996) dalam Robbins dan Judge (2014) ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor Intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya, sedangkan faktor ekstrinsik memotivasi seseorang dari luar untuk mencapai kepuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya.

2.1.3 Kinerja

Robbins dan Judge (2014) menjelaskan kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan

divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia adalah anggota kelompok. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja menunjuk (mengacu) pada perbuatan atau tingkah laku seseorang di dalam suatu kelompok (organisasi).

Pengertian lain dikemukakan Gibson, et.al (2012) sebagai hasil karya timbul dari suatu kombinasi usaha, kemampuan/keterampilan dan pengalaman seseorang. Dari pemahaman/mengenai prestasi kerja tersebut dapatlah disimpulkan bahwa kemampuan (usaha), motivasi, pengalaman dan kesempatan merupakan faktor-faktor yang menentukan tingkat prestasi kerja seseorang. Seorang karyawan akan memiliki prestasi kerja yang baik jika didukung oleh kekuatan faktor-faktor tersebut.

Dalam rangka melacak kemajuan kinerja, mengidentifikasi kendala, dan memberi informasi dalam suatu organisasi, diperlukan adanya komunikasi kinerja yang berlangsung terus menerus, sehingga dapat mencegah dan menyelesaikan masalah yang terjadi. Karena alasan sebenarnya mengelola kinerja adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas, serta merancang-bangun kesuksesan bagi setiap pekerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, Bernadin, dan Russel (2013) menyatakan bahwa: “perlu diadakan penilaian kinerja, untuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, untuk membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat dan untuk mempertinggi kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan”.

Sementara menurut Gomez et.al, (2013) penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk *me-reward* kinerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang (*to motivate future performance improvement*), serta informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan tugas-tugas tertentu.

Berdasarkan kedua pendapat dari Bernardin & Russell (2103) dan Gomes (2013) di atas, dapat dikatakan bahwa setiap organisasi mutlak melakukan penilaian untuk mengetahui kinerja yang dicapai setiap pegawai, apakah telah sesuai atau tidak dengan harapan organisasi. Pengelolaan kinerja akan melibatkan individu dan tim terutama dalam mencapai target, dan bila tim itu memiliki kinerja yang baik, maka anggotanya akan menetapkan kualitas target, mencapai target, saling memahami dan menghargai, saling menghormati, tanggung jawab dan mandiri, berorientasi pada klien, meninjau dan memperbaiki kinerja, bekerja sama dan termotivasi.

Menilai kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif hasil kerja pegawai, yaitu dengan cara melihat prestasi dan kontribusi yang diberikan pegawai dalam bekerja. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan apakah kinerjanya meningkat atau menurun, maka organisasi harus melakukan penilaian kinerja kepada anggotanya yang dilakukan secara berkala. Kegiatan penilaian kinerja adalah proses di mana perusahaan mengevaluasi atau menilai kemampuan dan kecakapan kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu komponen yang penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Pemberian kompensasi didasarkan kepada setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Beberapa pengertian kompensasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

- a. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.
- b. Menurut Mondy (2010) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Mondy (2010) pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial.

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu Mondy (2010)

1. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial adalah kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk kompensasi finansial langsung

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan . Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*Non-financial compensation*)

Menurut Mondy (2010) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

2. Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan

2.1.5 Motivasi

Sutrisno (2013) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi (Hasibuan, 2012) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Secara umum macam-macam motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Kuvaas et al., 2017; Wu et al., 2011; Yousaf et al., 2015; Zhang et al., 2016).

1. Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.
2. Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran, atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku seseorang, yaitu menentukan apakah seseorang akan menampilkan sikap gigih dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya.

2.1.6 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2014) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan perasaan seorang individu terhadap organisasi secara keseluruhan atau secara total (Lukman & Adolfini, 2015)

Mowday, Porter, dan Steers yang dikutip oleh Sapitri (2016b) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen berikut. Pertama, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kedua, keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi. Ketiga, memiliki hasrat keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi.

Allen and Meyer (1990) dalam Sapitri (2016b) mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif

Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri.

2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuh kebutuhan.

3. Komitmen Normatif

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

2.2 Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian Armanu (2017) meneliti mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat dengan lingkungan kerja dan *shared leadership* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan 139 perawat di Rumah Sakit Ngudi Waluyo Blitar. Analisis data menggunakan regresi moderasi dengan bantuan software WarpPLS. Hasil penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat dan lingkungan kerja dan *shared leadership* mampu meningkatkan hubungan kompensasi terhadap kinerja perawat.

Tsai & Liou (2017) meneliti mengenai determinan kinerja pelaut. Penelitian ini menggunakan 242 pelaut sebagai responden penelitian. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji dan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap loyalitas pelaut, sikap kerja pelaut dan kinerja pekerja pelaut sedangkan loyalitas pelaut memiliki efek positif terhadap sikap kerja pekerja pelaut., Loyalitas pelaut memiliki efek positif pada kinerja pekerja pelaut dan Sikap kerja pelaut memiliki efek positif pada kinerja pekerja pelaut

Pawirosumarto et al. (2017) meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Kikoyuni Indonesia. Penelitian ini menggunakan 82 responden karyawan PT Kikoyuni Indonesia. Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil peneltian adalah tipe kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Moon et al. (2017) meneliti mengenai pengaruh dimensi-dimensi kreativitas pekerjaan yang terdiri dari motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, motivasi identified, dan motivasi introjected terhadap kinerja karyawan dengan orientasi konsumen sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan 281 karyawan Hotel di Korea Selatan. Hasil penelitian membuktikan bahwa seluruh dimensi motivasi kecuali motivasi introjected berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan orientasi konsumen.

Kuvaas et al. (2017) meneliti mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap employee outcome yang terdiri dari kinerja, komitmen organisasi, burnout, konflik keluarga, dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan 6571 karyawan sektor keuangan di Norwegia. Alat analisis menggunakan SEM. Hasil penelitian ini membuktikan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen organisasi. Sedangkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh negatif terhadap burnout, konflik keluarga, dan *turnover intention*.

Chong & Law (2016) meneliti mengenai pengaruh kompensasi berdasarkan kinerja, kepercayaan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 260 karyawan di Australia. Analisis data menggunakan PLS. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berdasarkan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan dan kepercayaan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori keadilan, seorang karyawan akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya, dimana rasio kompensasi dengan input ini sifatnya relatif untuk setiap karyawan. Jika rasio tersebut dari seorang karyawan dengan karyawan lainnya adalah sama (setara) maka karyawan tersebut merasa mendapat keadilan. Sedangkan jika seorang karyawan merasa bahwa rasio antara kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya tidak sama (setara) dengan ratio antara kompensasi yang diterima dengan input yang dimiliki dari karyawan lainnya, maka karyawan tersebut akan merasakan adanya ketidakadilan (Suhartini, 2005).

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan meningkatkan kepuasan atas hasil kerja karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis & Jackson, 2012). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan dan upaya meningkatkan kinerja. Kompensasi merupakan fungsi yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Pengertian di atas terlihat bahwa kompensasi merupakan alat pengikat yang digunakan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Kompensasi

merupakan faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Dengan demikian, kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting dalam memperlancar jalannya roda organisasi/perusahaan.

Penelitian Syahreza et.al, (2017) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya seperti Wang & Lin (2011), Chong & Law (2016), Monteiro de Castro et.al (2016), van Herpen, et.al (2005), Blazovich, (2013), dan Armanu (2017) yang juga menemukan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasar uraian di atas maka hipotesis pertama penelitian ini adalah :

H₁ : kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori dua faktor Herzberg terdapat dua faktor yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Perbedaan yang harus diperhatikan dalam mendiskusikan motivasi adalah perbedaan antara sumber motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Ada hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik (akan di bahas pada sub bab kepuasan kerja). Karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapaian, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai. Hal ini memberi alasan bahwa karyawan

dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja dan mereka yang memiliki nilai kerja ekstrinsik akan termotivasi secara ekstrinsik

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Apabila membicarakan tentang motivasi kerja, hal pokok yang menjadi bagian dari pembicaraan adalah faktor-faktor apakah yang menjadi pendorong orang untuk bekerja (Mathis & Jackson, 2012) Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Hasil penelitian Tsai & Liou (2017), Monteiro de Castro et.al (2016), Wu et.al (2011), Pawirosumarto et.al (2017), Moon et.al (2017), Khan et.al (2018), dan van Herpen, et.al (2005) menemukan hasil motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan Yousaf et.al, (2015), Kuvaas et.al (2017), dan Zhang et.al (2016) menemukan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasar uraian di atas maka hipotesis kedua penelitian ini adalah :

H₂ : motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar kinerja karyawan tinggi dan semakin baik, selain itu kompensasi juga sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu dapat berubah. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai beban pekerjaan akan membuat karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan, hal ini tentunya dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal dan mendukung semua aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan dapat mengakibatkan timbulnya perilaku negatif karyawan dan menurunnya komitmen yang nantinya akan menurunkan kinerja masing-masing karyawan (Putri & Prasetio, 2016).

Komitmen merupakan salah satu modal dasar yang harus diciptakan atasan untuk dapat digunakan mencapai tujuan organisasi. Organisasi tanpa adanya komitmen, maka tujuan organisasi sulit untuk dapat dicapai. Menumbuhkan komitmen organisasi dalam suatu organisasi penting dilakukan karena komitmen berhubungan dengan kinerja. Karyawan dengan komitmen yang rendah, lebih mementingkan dirinya sendiri sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai yang dapat berimplikasi pada penurunan kinerja. Demikian halnya, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan bertanggungjawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja (Rustini, Ni Komang Ayu; Sadha Suardikha, I Made; dan Putra Astika, 2015).

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H₄ : komitmen organisasi memoderasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

2.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Mahardika, Hamid, & Ruhana, 2012).

Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Respatiningsih dan Sudirjo, 2015). Komitmen karyawan akan membentuk motivasi karyawan. Apabila karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal (Mahardika, Hamid, & Ruhana, 2012).

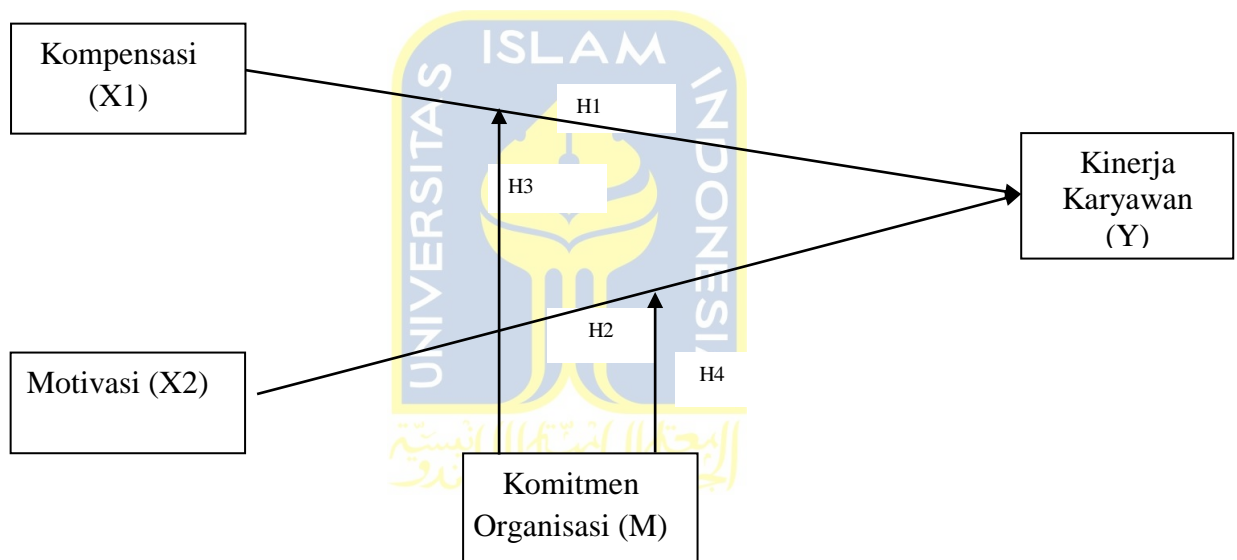
Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H₄ : komitmen organisasi memoderasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

3.2 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi yaitu kumpulan dari seluruh elemen- elemen atau individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu penelitian, sedangkan sampelnya merupakan bagian atau wakil dari populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasinya, diambil sebagai sumber data penelitian (Sugiyono, 2014). Berdasarkan pengertian tersebut target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indonesia Power Cabang Cilacap yang berjumlah 110 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2013). Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. *Convenience random sampling* artinya adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2014). Untuk menentukan berapa minimal sampel

yang dibutuhkan, jika ukuran populasi diketahui, maka dapat digunakan rumus slovin , yaitu (Umar, 2002) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran Ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (5%)

perhitungan sampel adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= 110 / 1 + 110(0,05)^2 \\ &= 86,27 \end{aligned}$$



Berdasarkan uraian diatas, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebesar 86 responden.

3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuisioner, dengan model skala Likert lima poin dengan 9 item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Chong dan Law (2016).

2. Kompensasi (X1)

Variabel independen pertama dalam penelitian ini adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2002:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuisioner, dengan model skala Likert lima poin dengan 13 item pertanyaan yang diadopsi dari Armanu (2017).

3. Motivasi (X₂)

Variabel independen kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Sutrisno (2013) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuisioner, dengan model skala Likert lima poin dengan 10 item yang dikembangkan oleh (Kuvaas et al., 2017)

4. Komitmen Organisasi (M)

Menurut Robbins dan Judge (2014) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuisioner, dengan model skala Likert lima poin dengan 5 item yang dikembangkan oleh (Respatiningsih dan Sudirjo, 2015).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data untuk penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang berupa serangkaian daftar pertanyaan untuk dijawab responden. Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa untuk dijawab responden, pertanyaan-pertanyaan tersebut harus cukup terperinci dan lengkap. Jenis pertanyaan yang akan diajukan dalam penelitian bersifat tertutup. Pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang jawabannya sudah ditentukan lebih dahulu beserta alternatif jawaban.

3.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu data dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk itu dilakukan analisis item dengan metode korelasi *product moment pearson* (r). Uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$. Pernyataan valid bilamana memenuhi kriteria sebagai berikut :

Valid : $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ atau sig probabilitas $< 0,05$

Tidak valid : $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ atau sig probabilitas $> 0,05$

2 Uji Reliabilitas Konstruk Variabel

Reliabilitas konstruk variabel adalah tingkat kehadiran kuesioner, mengungkap variabel penelitian. Suatu data dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dari hasil pengolahan data dengan program SPSS. Suatu pertanyaan / pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 (Sekaran dan Bougie, 2013).

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Penelitian akan dilakukan terhadap keseluruhan responden, selanjutnya dilakukan analisis penggambaran responden. Analisis dalam bentuk tabel yang selanjutnya diberikan penjelasan seperlunya.

3.7.2. Analisis Regresi Moderasi

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi moderasi, untuk melihat pengaruh kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Model regresi moderasi ditunjukkan oleh persamaan berikut ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_1 X_1 Z + \beta_2 X_2 Z + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi

X_1 = kompensasi

X_2 = motivasi

Z = komitmen organisasi

ε = Error

3.7.2.1 Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentase variasi variabel terikat pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas. Koefisien detrminasi (R^2) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2013). Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.7.2.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Parsial (Uji t). Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk melakukan pengujian untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Peneliti menggunakan $\alpha = 5\%$. Langkah-langkah yang di tempuh dalam pengujian ini adalah (Ghozali, 2013):

1. Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$, diduga variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_1 : \beta_1 \neq 0$, diduga variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Menetapkan kriteria pengujian yaitu:

- a. Tolak H_0 jika angka signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$
- b. Terima H_0 jika angka signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi PT Indonesia Power Cabang Cilacap.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	64	73.6
Perempuan	23	26.4
Total	87	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.1 diketahui bahwa dari 87 responden, sebanyak 64 orang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 73,6%, sedangkan 23 responden berjenis kelamin perempuan dengan presentase 26,4%.

2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 20 tahun	5	5.7
21 - 30 tahun	45	51.7
31 - 40 tahun	31	35.6
>40 tahun	6	6.9
Total	87	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 87 responden, yang berusia ≤ 20 tahun berjumlah 5 responden dengan presentase 5,7%, responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 45 responden dengan presentase 51,7%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 31 responden dengan presentase 35,6%, dan responden yang berusia > 40 tahun berjumlah 6 responden dengan presentase 6,9%.

3. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA Sederajat	31	35.6
Diploma Sederajat	25	28.7
Sarjana	28	32.2
Lainnya	3	3.4
Total	87	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 87 responden, yang berpendidikan SMA Sederajat berjumlah 31 responden dengan presentase 35,6%, responden yang berpendidikan Diploma Sederajat berjumlah 25 responden dengan presentase 28,7%, responden yang berpendidikan Sarjana berjumlah 28 responden dengan presentase 32,2 dan responden yang berpendidikan Lainnya berjumlah 3 responden dengan presentase 3,4%.

C. Analisis Deskriptif Variabel

Untuk menjelaskan data hasil penelitian responden terhadap seberapa besar pengaruh variabel penelitian tersebut maka dilakukan penilaian rata-rata pada variabel. Menurut pengukuran skala likert, penilaian tertinggi dengan skor 5 dan skor penilaian terendah adalah 1 maka untuk menentukan interval diperoleh ketentuan sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Berdasarkan interval tersebut, kategori dari nilai rata-rata (mean) adalah skor rata-rata antara 1,00 – 1,80 : Sangat Rendah
 skor rata-rata antara 1,81 – 2,60 : Rendah
 skor rata-rata antara 2,61 – 3,40 : Sedang
 skor rata-rata antara 3,41 – 4,20 : Tinggi
 skor rata-rata antara 4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

Berikut penjelasan deskripsi penilaian kategori responden pada setiap variabel.

1. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.4 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	KK1	0	4	4	42	37	4,29	Sangat Tinggi
2	KK2	2	0	0	58	27	4,24	Sangat Tinggi
3	KK3	0	2	2	62	21	4,17	Tinggi
4	KK4	2	0	1	62	22	4,17	Tinggi
5	KK5	3	13	22	36	13	3,49	Tinggi
6	KK6	1	3	7	61	15	3,99	Tinggi
7	KK7	0	3	7	66	11	3,98	Tinggi
Variabel Kinerja Karyawan							4,05	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data deskriptif variabel kinerja karyawan pada tabel 4.4 diketahui bahwa butir pernyataan nomor 5 (KK5) memiliki skor rata-rata paling kecil yaitu 3,49 atau termasuk kategori tinggi. Butir pernyataan nomor 1 (KK1) memiliki skor rata-rata paling besar yaitu 4,29 atau termasuk kategori sangat tinggi. Variabel kinerja karyawan secara keseluruhan memiliki skor rata-rata 4,05 atau termasuk kategori tinggi.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	KOM1	2	1	8	39	37	4,24	Sangat Tinggi
2	KOM2	1	3	8	54	21	4,05	Tinggi
3	KOM3	2	6	7	60	12	3,85	Tinggi
4	KOM4	1	5	13	57	11	3,83	Tinggi
5	KOM5	1	3	17	55	11	3,83	Tinggi
6	KOM6	1	2	7	53	23	4,08	Tinggi
Variabel Kompensasi							3,98	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data deskriptif variabel kompensasi pada tabel 4.5 diketahui bahwa butir pernyataan nomor 4 dan 5 (KOM4 dan KOM5) memiliki skor rata-rata paling kecil yaitu 3,83 atau termasuk kategori tinggi. Butir pernyataan nomor 1 (KOM1) memiliki skor rata-rata paling besar yaitu 4,24 atau termasuk kategori sangat tinggi. Variabel kompensasi secara keseluruhan memiliki skor rata-rata 3,98 atau termasuk kategori tinggi.

3. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	M1	2	1	7	57	20	4,06	Tinggi
2	M2	1	3	4	66	13	4,00	Tinggi
3	M3	1	3	8	64	11	3,93	Tinggi
4	M4	1	2	6	67	11	3,98	Tinggi
5	M5	1	3	9	63	11	3,92	Tinggi
6	M6	1	3	6	66	11	3,95	Tinggi
Variabel Motivasi							3,97	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data deskriptif variabel motivasi pada tabel 4.6 diketahui bahwa butir pernyataan nomor 5 (M6) memiliki skor rata-rata

paling kecil yaitu 3,92 atau termasuk kategori tinggi. Butir pernyataan nomor 1 (M1) memiliki skor rata-rata paling besar yaitu 4,06 atau termasuk kategori tinggi. Variabel motivasi secara keseluruhan memiliki skor rata-rata 3,97 atau termasuk kategori tinggi.

4. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	KO1	1	2	12	63	9	3,98	Tinggi
2	KO2	1	1	6	65	14	4,03	Tinggi
3	KO3	1	1	10	64	11	3,95	Tinggi
4	KO4	2	1	4	60	20	4,09	Tinggi
Variabel Komitmen Organisasi							3,99	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data deskriptif variabel komitmen organisasi pada tabel 4.7 diketahui bahwa butir pernyataan nomor 3 (KO3) memiliki skor rata-rata paling kecil yaitu 3,95 atau termasuk kategori tinggi. Butir pernyataan nomor 4 (KO4) memiliki skor rata-rata paling besar yaitu 4,09 atau termasuk kategori tinggi. Variabel komitmen organisasi secara keseluruhan memiliki skor rata-rata 3,99 atau termasuk kategori tinggi.

D. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner sebagai alat ukur variabel. Dalam mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dilakukan dengan melakukan korelasi hasil jawaban

responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel, dimana untuk analisisnya menggunakan SPSS korelasi *product moment* . Hasil r hitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel *product moment*, dimana dengan $df = n-2 = 87 - 2 = 85$ dan $\alpha = 0,05$ maka didapat r tabel dua sisi sebesar 0,2108. Hasil uji validitas dari setiap pertanyaan kuesioner yang digunakan pada variabel kinerja karyawan, kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KK1	0,607	0,2108	Valid
2	KK2	0,827		Valid
3	KK3	0,760		Valid
4	KK4	0,770		Valid
5	KK5	0,598		Valid
6	KK6	0,807		Valid
7	KK7	0,722		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.8 menunjukkan variabel kinerja karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berikut tabel 4.9 menjelaskan hasil uji validitas variabel kompensasi.

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KOM1	0,763	0,2108	Valid
2	KOM2	0,661		Valid
3	KOM3	0,726		Valid
4	KOM4	0,726		Valid
5	KOM5	0,682		Valid

6	KOM6	0,757		Valid
---	------	-------	--	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.9 menunjukkan variabel kompensasi mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berikut tabel 4.10 menjelaskan hasil uji validitas variabel motivasi.

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	M1	0,885	0,2108	Valid
2	M2	0,800		Valid
3	M3	0,903		Valid
4	M4	0,813		Valid
5	M5	0,859		Valid
6	M6	0,819		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.10 menunjukkan variabel motivasi mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berikut tabel 4.11 menjelaskan hasil uji validitas variabel komitmen organisasi.

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KO1	0,860	0,2108	Valid
2	KO2	0,831		Valid
3	KO3	0,867		Valid
4	KO4	0,887		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.10 menunjukkan variabel komitmen organisasi mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Suatu pertanyaan dapat dikategorikan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60. Berikut ini hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Koefisien	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,829	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,814		Reliabel
3	Motivasi	0,921		Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0,883		Reliabel

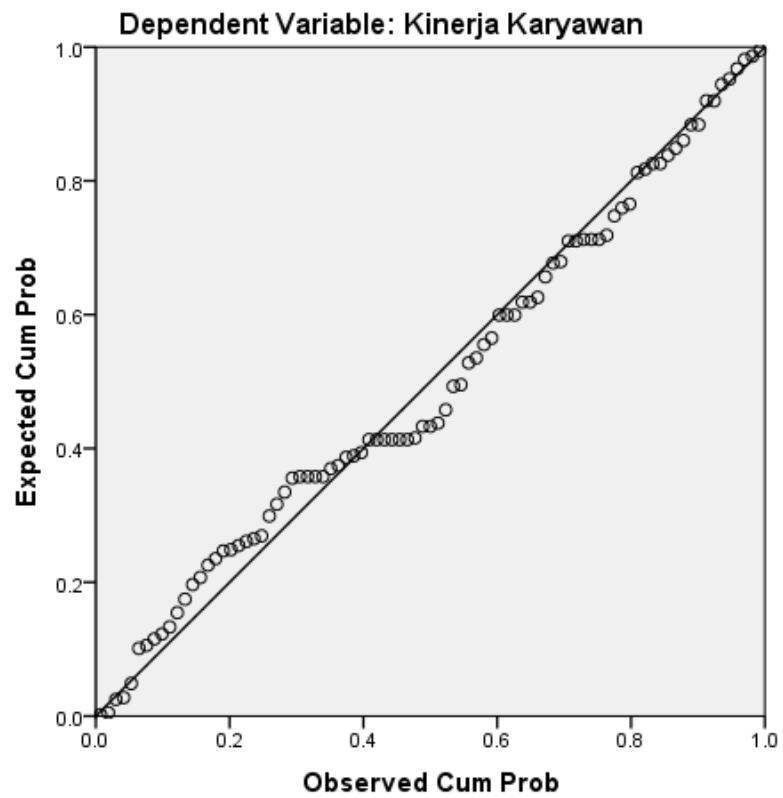
Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.12 yang terdiri dari seluruh variabel penelitian masing-masing memiliki nilai cronbach's alpha 0,829, 0,814, 0,921 dan 0,883. Semua instrumen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60.

3. Uji Normalitas

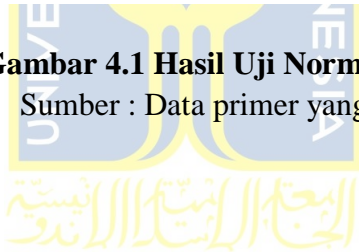
Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian telah didistribusi secara normal. Hasil uji normalitas data menggunakan analisis grafik yaitu grafik normal plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal tersebut menunjukkan bahwa data distribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut ini.

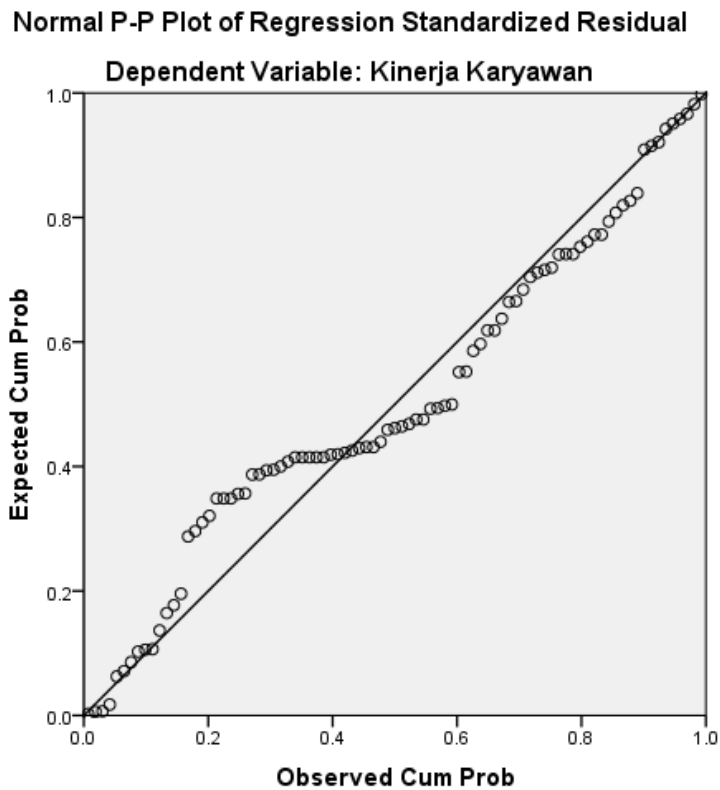
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Model 1

Sumber : Data primer yang diolah, 2018





Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Model 2

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.1 dan 4.2 diatas hasil uji normalitas pada grafik *normal P.P Plot of regression standardized residual* diatas terlihat titik-titik berhimpit disekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Untuk memastikan uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Uji Statistik *One Sample Kolmogrov-Smirnov (K-S)*.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

		Model 1	Model 2
N		87	87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.29952017	.26979047
	Absolute	.080	.138
Most Extreme Differences	Positive	.080	.098
	Negative	-.067	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.747	1.289
Asymp. Sig. (2-tailed)		.632	.072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 *One Sample Kolmogrof-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau asymp. Sig. (2-tailed). Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 maka nilai residual terdistribusi secara normal karena nilai asymp. Sig. (2-tailed) untuk model 1 sebesar 0,632 dan untuk model 2 sebesar 0,072 dimana lebih besar dari 0,05.

4. Uji Multikolinearitas

Berikut ini hasil uji multikolinearitas variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Kompensasi	.357	2.803
Motivasi	.357	2.803

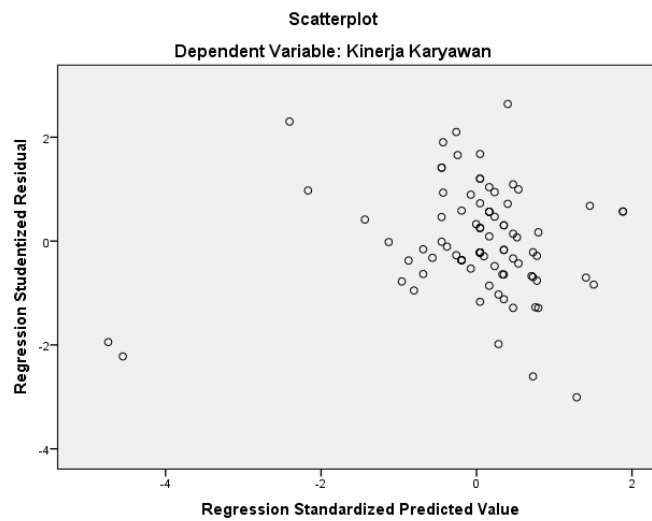
Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dalam hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.14, nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

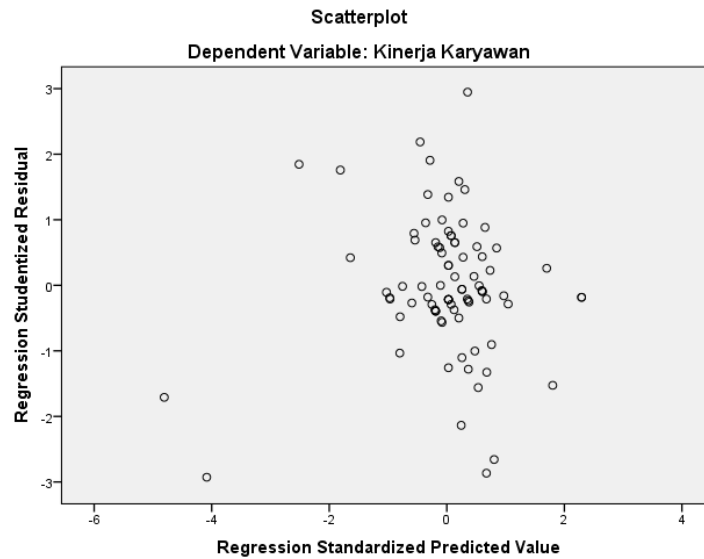
5. Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik:

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas Model 1
Sumber : Data primer yang diolah, 2018



Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas Model 2

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar Scatterplot pada gambar 4.3 dan 4.4, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) sumbu Y yang artinya bahwa data tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Untuk memastikan uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode glejser. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser Model 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.494	.151		3.270	.002
1 Kompensasi	-.094	.060	-.277	-1.552	.124
Motivasi	.027	.059	.082	.458	.648

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser Model 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.555	.179		3.105	.003
Kompensasi	.922	.594	2.792	1.552	.124
1 Motivasi	-1.056	.591	-3.257	-1.785	.078
X1*M	-.257	.149	-4.843	-1.727	.088
X2*M	.267	.149	5.184	1.793	.077

a. Dependent Variable: RES_4

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 dan 4.16 diperoleh angka probabilitas atau Sig. semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh lebih satu variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Model 1

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	1.003	4.140	.000	
Kompensasi	.297	3.066	.003	H1 didukung
Motivasi	.469	4.931	.000	H2 didukung
Adjusted R Square = 0.651				
F Hitung = 81.244				
Sig F = 0.000				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,003 + 0,297\text{Kompensasi} + 0,469\text{Motivasi} + e$$

Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel kompensasi. Besarnya koefisien regresi sikap yaitu 0,297 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,003 < 0,05$ yang diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama penelitian ini didukung.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel motivasi. Besarnya koefisien regresi motivasi yaitu 0,469 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi

tersebut signifikan karena $0,000 < 0,05$ yang diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua penelitian ini didukung.

7. Analisis Regresi Moderasi Komitmen Organisasi

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis mengenai koefisien model regresi moderasi adalah seperti yang disajikan pada Tabel 4.18

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Moderasi Komitmen Organisasi

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	1.652	6.050	.000	
Kompensasi	-2.062	-2.272	.026	
Motivasi	2.355	2.605	.011	
Kompensasi*Komitmen Organisasi	.587	2.578	.012	H3 didukung
Motivasi*Komitmen Organisasi	-.509	-2.235	.028	H4 tidak didukung
Adjusted R Square = 0.710 F Hitung = 53.643 Sig F = 0.000				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,652 - 2,062\text{Kompensasi} + 2,355\text{Motivasi} + 0,587\text{Kompensasi}*\text{Komitmen Organisasi} - 0,509\text{Motivasi}*\text{Komitmen Organisasi} + e$$

Hasil pengujian moderasi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel interaksi komitmen organisasi dan kompensasi. Besarnya koefisien regresi interaksi komitmen organisasi dan kompensasi yaitu 0,587 dan nilai signifikansi sebesar 0,012. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,012 < 0,05$ yang diartikan bahwa komitmen organisasi memoderasi secara positif hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga penelitian ini didukung.

b. Pengujian Hipotesis Keempat

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel interaksi komitmen organisasi dan motivasi. Besarnya koefisien regresi interaksi komitmen organisasi dan motivasi yaitu -0,509 dan nilai signifikansi sebesar 0,028. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,012 < 0,05$ yang diartikan bahwa komitmen organisasi memoderasi secara negatif hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan sehingga hipotesis keempat penelitian ini tidak didukung karena yang diharapkan yaitu efek moderasinya secara positif.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT

Indonesia Power cabang Cilacap. Hal ini berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diterima maka semakin meningkat kinerja karyawan di PT Indonesia Power cabang Cilacap.

Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan meningkatkan kepuasan atas hasil kerja karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis & Jackson, 2012).

Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan dan upaya meningkatkan kinerja. Kompensasi merupakan fungsi yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Oleh karena itu apabila kompensasi yang diterima karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahreza et.al, (2017) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power

cabang Cilacap. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan di PT Indonesia Power cabang Cilacap.

Menurut Sutrisno (2013) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam teori dua faktor Herzberg terdapat dua faktor yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapaian, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai. Hal ini memberi alasan bahwa karyawan dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja dan mereka yang memiliki nilai kerja ekstrinsik akan termotivasi secara ekstrinsik.

Apabila membicarakan tentang motivasi kerja, hal pokok yang menjadi bagian dari pembicaraan adalah faktor-faktor apakah yang menjadi pendorong orang untuk bekerja (Mathis & Jackson, 2012) Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tsai & Liou (2017) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Komitmen Organisasi Memoderasi Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

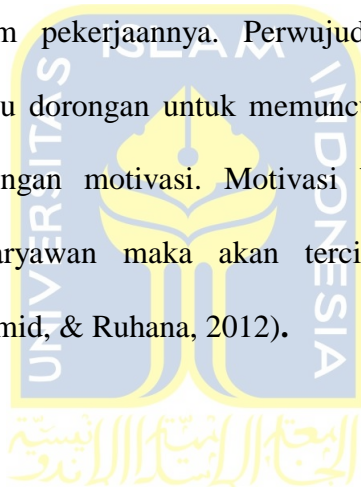
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa komitmen organisasi memoderasi secara positif hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan PT Indonesia Power cabang Cilacap. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan dapat mengakibatkan timbulnya perilaku negatif karyawan dan menurunnya komitmen yang nantinya akan menurunkan kinerja masing-masing karyawan (Putri & Prasetyo, 2016).

Organisasi tanpa adanya komitmen, maka tujuan organisasi sulit untuk dapat dicapai. Menumbuhkan komitmen organisasi dalam suatu organisasi penting dilakukan karena komitmen berhubungan dengan kinerja. Karyawan dengan komitmen yang rendah, lebih mementingkan dirinya sendiri sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai yang dapat berimplikasi pada penurunan kinerja. Demikian halnya, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja (Rustini, Ni Komang Ayu; Sadha Suardikha, I Made; dan Putra Astika, 2015).

4. Komitmen Organisasi Memoderasi Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa komitmen organisasi memoderasi secara negatif hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan PT Indonesia Power cabang Cilacap. Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Respatiningsih dan Sudirjo, 2015).

Komitmen karyawan akan membentuk motivasi karyawan apabila karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal (Mahardika, Hamid, & Ruhana, 2012).



BAB V

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi PT Indonesia Power cabang Cilacap. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Convenience random sampling artinya adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2014). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87 sampel yang merupakan karyawan PT Indonesia Power cabang Cilacap. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis uji validitas, reliabilitas dan analisis model struktural yang terdiri dari analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan regresi moderasi. Analisis data pada penelitian ini dibantu dengan software SPSS 21.

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 64 orang (73,6%). Karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden berusia 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 45 orang (51,7%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagian besarnya memiliki pendidikan SMA sederajat yaitu sebanyak 31 orang (35,6%).

Berdasarkan analisis data secara deskriptif diperoleh hasil rata-rata untuk semua variabel termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu semua item pertanyaan pada masing-masing variabel valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung yang lebih besar 0,2108 dari dan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

Setelah melalui uji validitas reliabilitas selanjutnya dilakukan analisis model struktural untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas diperoleh hasil yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik baik untuk model regresi berganda (model 1) maupun model regresi moderasi (model 2). Lolosnya syarat asumsi klasik tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk analisis selanjutnya yaitu analisis regresi model 1 dan model 2. Diperoleh hasil persamaan untuk regresi model 1 yaitu Kinerja Karyawan = 1,003 + 0,297Kompensasi + 0,469Motivasi + e. Sedangkan untuk model 2 persamaannya Kinerja Karyawan = 1,652 – 2,062Kompensasi + 2,355Motivasi + 0,587Kompensasi*Komitmen Organisasi – 0,509Motivasi*Komitmen Organisasi + e.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini untuk uji hipotesis pertama didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power cabang Cilacap. Hal ini berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diterima maka semakin meningkat kinerja karyawan di PT Indonesia Power cabang Cilacap.

Pengujian hipotesis kedua diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power cabang Cilacap. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan di PT Indonesia Power cabang Cilacap.

Pengujian hipotesis ketiga diperoleh hasil komitmen organisasi memoderasi secara positif hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan PT Indonesia Power cabang Cilacap serta pengujian hipotesis keempat diperoleh hasil

komitmen organisasi memoderasi secara negatif hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan PT Indonesia Power cabang Cilacap.



DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, N. Robert., Govindarajan, Vijay. (2011). *Management Control Systems, 12th edition*. The McGraw-Hill Companies, Inc. All right reserved.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakaya. Bandung.
- Armanu, A. (2017). The Role of Shared Leadership and Work Environment in Strengthening the Influence of Compensation on Nurse ' s Performance. *European Research Studies Journal, XX(3)*, 82–95.
- Bernadin, J., & Russel, J. (2013). *Human Resource Management and Experiential Approach* (6th ed.). Singapura: Mc Graw- Hill International Edition.
- Blazovich, J. L. (2013). Team identity and performance-based compensation effects on performance. *Team Performance Management: An International Journal, 19(3/4)*, 153–184. <https://doi.org/10.1108/TPM-11-2012-0035>
- Chong, V. K., & Law, M. B. C. (2016). The effect of a budget-based incentive compensation scheme on job performance. *Journal of Accounting & Organizational Change, 12(4)*, 590–613. <https://doi.org/10.1108/JAOC-02-2015-0024>
- Dharma, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gomez-Meija, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2013). *Managing Human Resources* (7th ed.). Pennsylvania: Pearson.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Janssen, P., van Woerkom, M., & van Engen, M. (2016). *The effect of performance appraisal on the intrinsic motivation of employees: the moderating role of the managers ' implicit person theory*. Tilburg University.
- Jumaili, S., & Gudono. (2006). Hubungan Komponen Sistem Pengendalian Manajemen (Quality Goal , Quality Feedback , dan Quality Incentive)

terhadap Kinerja Kualitas dan Konsekuensi terhadap Kinerja Keuangan. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*, 09, 23–26.

- Khan, A., Ahmed, S., & Paul, S. (2018). Factors Affecting Employee Motivation Towards Employee Performance: A Study on Banking Industry of Pakistan. In *Proceedings of the Eleventh International Conference on Management Science and Engineering Management*,. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-59280-0>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Lindström, A., & Svensson, J. (2016). *Top management compensation and firm performance - A matter of context ?* Uppsala University.
- Lukman, N. S., & Adolfini. (2015). Analisis lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulut manado. *Jurnal Emba*, 3(1), 1013–1023.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Management Analysis Journal*, 1(1), 1–10. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Martinus, E., & Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2010). *Human Resource Management* (11th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Monteiro de Castro, M. L., Reis Neto, M. T., Ferreira, C. A. A., & Gomes, J. F. da S. (2016). Values, motivation, commitment, performance and rewards: analysis model. *Business Process Management Journal*, 22(6), 1139–1169. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-09-2015-0132>
- Moon, T. W., Hur, W.-M., & Hyun, S. S. (2017). How Service Employees' Work Motivations Lead to Job Performance: the Role of Service Employees' Job Creativity and Customer Orientation. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9630-8>
- Muchtar. (2016). the Influence of Motivation and Work Environment. *Sinergi*,

6(September), 27–40.

- Muogno, U. (2013). The Influence of Motivation on Employees ' Performance : A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *Afrrev Ijah*, 2(7), 134–151.
- Paino, H., Thani, A., Iskandar, S., & Si, Z. (2012). Organizational and professional commitment on dysfunctional audit behaviour. *African Journal of Business Management*, 6(4), 1434–1440. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1974>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/ILS-12-2016-0080>
- Pratadina, A., Sari, R. N., & Azhar, A. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kreatifitas Manajer Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 25(2), 29–44.
- Putri, A. D., & Prasetio, A. P. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia. *Jurnal Unisba*, 1(1), 1–9.
- Rizal, M., Idrus, M. S., & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation , Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 64–79.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustini, Ni Komang Ayu; Sadha Suardikha, I Made; dan Putra Astika, I. B. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan). *Jurnal Buletin Ekonomi*, 20(2), 123–129. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/view/18831>
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1–13.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. (2005). Keadilan dalam pemberian kompensasi □). *Jurnal Siasat Bisnis*, 2(4), 103–104.

- Sutrisno, E. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Syahreza, D. S., Lumbanraja, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2017). Compensation, employee performance, and mediating role of retention: A study of differential semantic scales. *European Research Studies Journal*, 20(4), 151–159.
- Tsai, C.-L., & Liou, Y.-W. (2017). Determinants of work performance of seafarers. *Maritime Business Review*, 2(1), 36–51. <https://doi.org/10.1108/MABR-09-2016-0019>
- van Herpen, M., van Praag, M., & Cools, K. (2005). The effects of performance measurement and compensation on motivation: An empirical study. *Economist*, 153(3), 303–329. <https://doi.org/10.1007/s10645-005-1990-z>
- Wang, F., & Lin, D. (2011). Research on the Correlation between Performance and Compensation of Executive and Staff in Agricultural Enterprises. *Springer-Verlag Berlin Heidelberg*, 1(208), 209–214.
- Wicaksono, A., & Dwirandra, A. A. N. B. (2016). Kemampuan Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Tekanan Waktu Pada Kepuasan Kerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Udayana*, 16(3), 2071–2098.
- Wu, L., Wei, L. Q., Zhang, Y., & Han, T. (2011). Employee experienced HPWPs and job performance: Roles of person-job fit and intrinsic motivation. *Frontiers of Business Research in China*, 5(3), 344–363. <https://doi.org/10.1007/s11782-011-0134-3>
- Yousaf, A., Yang, H., & Sanders, K. (2015). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 133–150. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2012-0277>
- Zhang, J., Zhang, Y., Song, Y., & Gong, Z. (2016). The different relations of extrinsic, introjected, identified regulation and intrinsic motivation on employees' performance. *Management Decision*, 54(10), 2393–2412. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2016-0007>
- Naryanti, E. 2016. *Skripsi*. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kharisma Jaya Surabaya.
- Rismawati, A. 2016. *Skripsi*. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Promosi Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di LKS Asri Tulungagung.

Farlen, F. 2011. *Skripsi*. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pratama, M. 2016. *Skripsi*. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveningdi PT. Arief Nirwana Utama.



LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

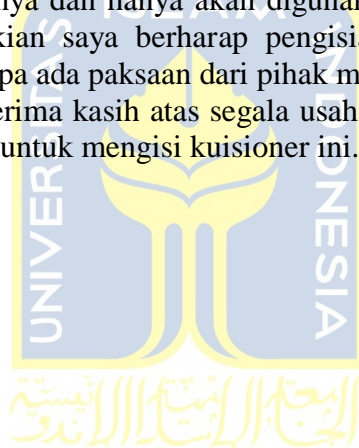
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PT INDONESIA POWER CABANG CILACAP

Kepada Yth. Para Responden

Bersama dengan ini , saya mohon izin kepada anda untuk membantu berpartisipasi dalam penelitian yang saya kerjakan. Penelitian ini dibuat untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PT INDONESIA POWER CABANG CILACAP”** sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya di Universitas Islam Indonesia.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu melengkapi kuesioner ini. Semua informasi yang diterima akan dijaga kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan akademis semata. Dengan demikian saya berharap pengisian kuisisioner dapat dilakukan seobyektif mungkin tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya ucapkan terima kasih atas segala usaha dan waktu saudara – saudari yang telah meluangkan untuk mengisi kuisisioner ini.



DATA RESPONDEN

Bagian I

Pertanyaan bagian I berupa identitas konsumen. Berilah tanda (√) pada jawaban anda

- Jenis Kelamin: Laki-Laki Perempuan
- Usia : ≤ 20 tahun
 21 sampai dengan 30 tahun
 31 sampai dengan 40 tahun
 >40 tahun
- Pendidikan : SMA Sederajat
 Diploma Sederajat
 Sarjana
 Lainnya.....

Bagian II

Pertanyaan pada point II merupakan tolak ukur pengaruh dari variabel penelitian ini. Oleh Karena itu saudara/I dimohon memberikan tanda (√) pada salah satu kolom jawaban sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

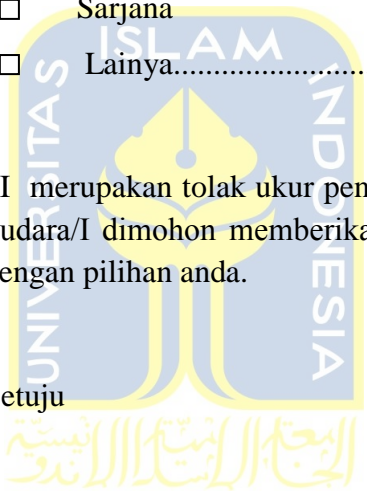
STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak setuju

N : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju



ITEM PERNYATAAN:

Pertanyaan Item Variabel Kinerja Karyawan

Dimodifikasi dari Naryanti, E. et al

Variabel	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kinerja Karyawan	Saya tidak pernah membolos selama jam kerja					
	Saya mampu berkoordinasi dengan karyawan lain					
	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai SOP					
	Saya mampu memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan					
	Ketika bekerja, saya butuh pengawasan pimpinan					
	Saya selalu mencapai target yang dibebankan pada saya					
	Kinerja saya secara keseluruhan adalah baik					

Pertanyaan Item Variabel Kompensasi

Dimodifikasi dari Rismawati, A. et al

Variabel	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kompensasi	Kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja					
	Saya mendapatkan gaji sesuai UMR					
	Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan					
	Saya menerima uang lembur					
	Uang lembur sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
	Terdapat pengakuan dari perusahaan untuk karyawan yang berprestasi					

Pertanyaan Item Variabel Motivasi

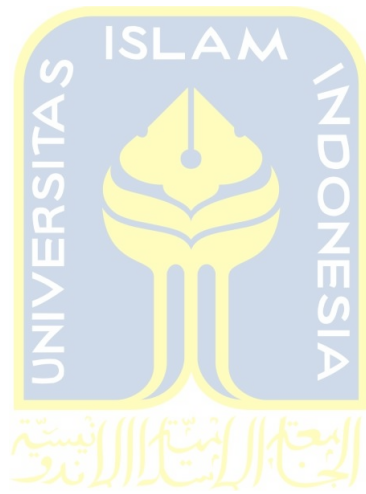
Dimodifikasi dari Farlen, F. et al

Variabel	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Bagi saya, tempat kerja itu menyenangkan					
	Pekerjaan saya sangat berarti					
	Pekerjaan saya sangat menyenangkan					
	Pekerjaan saya menarik untuk memotivasi diri					
	Saya terinspirasi dengan pekerjaan saya					
	Saya bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil yang tinggi					

Pertanyaan Item Variabel Komitmen organisasi

Dimodifikasi dari Pratama, M.Aditya et al

Variabel	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Komitmen organisasi	Saya mampu bekerja melebihi target demi kemajuan organisasi					
	Saya menerima dengan baik tugas yang diberikan					
	Saya peduli dengan nasib organisasi					
	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini					



Validitas dan Reliabilitas

Kinerja Karyawan

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	Kinerja Karyawan
KK1	Pearson Correlation	1	.448**	.497**	.404**	.098	.374**	.326**	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.365	.000	.002	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
KK2	Pearson Correlation	.448**	1	.664**	.750**	.357**	.561**	.506**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
KK3	Pearson Correlation	.497**	.664**	1	.527**	.286**	.577**	.457**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.007	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
KK4	Pearson Correlation	.404**	.750**	.527**	1	.263*	.595**	.482**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.014	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
KK5	Pearson Correlation	.098	.357**	.286**	.263*	1	.374**	.324**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.365	.001	.007	.014		.000	.002	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
KK6	Pearson Correlation	.374**	.561**	.577**	.595**	.374**	1	.696**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
KK7	Pearson Correlation	.326**	.506**	.457**	.482**	.324**	.696**	1	.722**

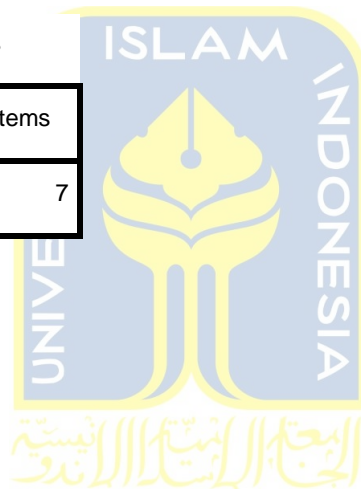
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.002	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.607**	.827**	.760**	.770**	.598**	.807**	.722**	1
Kinerja Karyawan	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	7



Kompensasi

Correlations

		KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	KOM6	Kompensasi
KOM1	Pearson Correlation	1	.361**	.531**	.405**	.385**	.560**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
KOM2	Pearson Correlation	.361**	1	.453**	.473**	.222*	.353**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.038	.001	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
KOM3	Pearson Correlation	.531**	.453**	1	.289**	.339**	.477**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.007	.001	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
KOM4	Pearson Correlation	.405**	.473**	.289**	1	.587**	.421**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
KOM5	Pearson Correlation	.385**	.222*	.339**	.587**	1	.459**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.001	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
KOM6	Pearson Correlation	.560**	.353**	.477**	.421**	.459**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
Kompensasi	Pearson Correlation	.763**	.661**	.726**	.726**	.682**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	6



Motivasi

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	Motivasi
M1	Pearson Correlation	1	.697**	.782**	.667**	.685**	.634**	.885**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
M2	Pearson Correlation	.697**	1	.645**	.585**	.536**	.607**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
M3	Pearson Correlation	.782**	.645**	1	.678**	.813**	.665**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
M4	Pearson Correlation	.667**	.585**	.678**	1	.643**	.583**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
M5	Pearson Correlation	.685**	.536**	.813**	.643**	1	.682**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
M6	Pearson Correlation	.634**	.607**	.665**	.583**	.682**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
Motivasi	Pearson Correlation	.885**	.800**	.903**	.813**	.859**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	6



Komitmen Organisasi

Correlations

		KO1	KO2	KO3	KO4	Komitmen Organisasi
KO1	Pearson Correlation	1	.699**	.667**	.610**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87
KO2	Pearson Correlation	.699**	1	.544**	.641**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87
KO3	Pearson Correlation	.667**	.544**	1	.776**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87
KO4	Pearson Correlation	.610**	.641**	.776**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.860**	.831**	.867**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

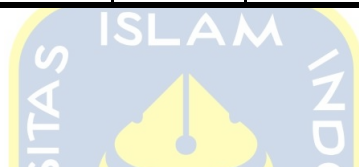
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	4



Statistik Deskriptif

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	64	73.6	73.6	73.6
Valid Perempuan	23	26.4	26.4	100.0
Total	87	100.0	100.0	



Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
≤ 20 tahun	5	5.7	5.7	5.7
21 - 30 tahun	45	51.7	51.7	57.5
Valid 31 - 40 tahun	31	35.6	35.6	93.1
>40 tahun	6	6.9	6.9	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA Sederajat	31	35.6	35.6	35.6
Diploma Sederajat	25	28.7	28.7	64.4
Valid Sarjana	28	32.2	32.2	96.6
Lainnya	3	3.4	3.4	100.0
Total	87	100.0	100.0	



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	87	2	5	4.29	.761
KK2	87	1	5	4.24	.681
KK3	87	2	5	4.17	.575
KK4	87	1	5	4.17	.668
KK5	87	1	5	3.49	1.033
KK6	87	1	5	3.99	.707
KK7	87	2	5	3.98	.590
Valid N (listwise)	87				

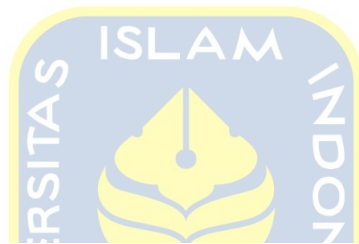


KK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.6	4.6	4.6
3	4	4.6	4.6	9.2
Valid 4	42	48.3	48.3	57.5
5	37	42.5	42.5	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KK2

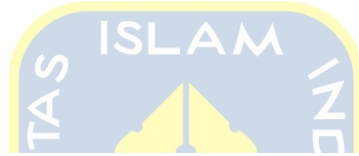
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.3	2.3	2.3
4	58	66.7	66.7	69.0
5	27	31.0	31.0	100.0
Total	87	100.0	100.0	

**KK3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.3	2.3	2.3
3	2	2.3	2.3	4.6
4	62	71.3	71.3	75.9
5	21	24.1	24.1	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KK4

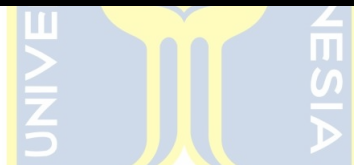
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.3	2.3	2.3
3	1	1.1	1.1	3.4
Valid 4	62	71.3	71.3	74.7
5	22	25.3	25.3	100.0
Total	87	100.0	100.0	

**KK5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	3.4	3.4	3.4
2	13	14.9	14.9	18.4
Valid 3	22	25.3	25.3	43.7
4	36	41.4	41.4	85.1
5	13	14.9	14.9	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.1	1.1	1.1
2	3	3.4	3.4	4.6
3	7	8.0	8.0	12.6
Valid 4	61	70.1	70.1	82.8
5	15	17.2	17.2	100.0
Total	87	100.0	100.0	



KK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.4	3.4	3.4
3	7	8.0	8.0	11.5
Valid 4	66	75.9	75.9	87.4
5	11	12.6	12.6	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOM1	87	1	5	4.24	.849
KOM2	87	1	5	4.05	.761
KOM3	87	1	5	3.85	.829
KOM4	87	1	5	3.83	.766
KOM5	87	1	5	3.83	.735
KOM6	87	1	5	4.08	.766
Valid N (listwise)	87				



KOM1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.3	2.3	2.3
2	1	1.1	1.1	3.4
3	8	9.2	9.2	12.6
4	39	44.8	44.8	57.5
5	37	42.5	42.5	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KOM2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.1	1.1	1.1
2	3	3.4	3.4	4.6
3	8	9.2	9.2	13.8
Valid 4	54	62.1	62.1	75.9
5	21	24.1	24.1	100.0
Total	87	100.0	100.0	

**KOM3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.3	2.3	2.3
2	6	6.9	6.9	9.2
3	7	8.0	8.0	17.2
Valid 4	60	69.0	69.0	86.2
5	12	13.8	13.8	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KOM4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.1	1.1	1.1
2	5	5.7	5.7	6.9
3	13	14.9	14.9	21.8
4	57	65.5	65.5	87.4
5	11	12.6	12.6	100.0
Total	87	100.0	100.0	

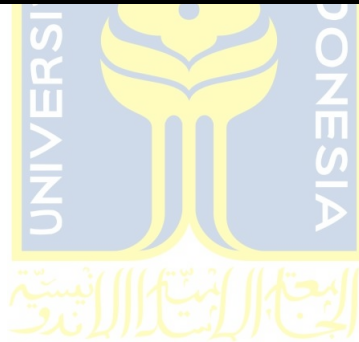


KOM5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.1	1.1	1.1
2	3	3.4	3.4	4.6
3	17	19.5	19.5	24.1
4	55	63.2	63.2	87.4
5	11	12.6	12.6	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KOM6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.1	1.1	1.1
2	3	3.4	3.4	4.6
3	7	8.0	8.0	12.6
Valid 4	53	60.9	60.9	73.6
5	23	26.4	26.4	100.0
Total	87	100.0	100.0	



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M1	87	1	5	4.06	.753
M2	87	1	5	4.00	.665
M3	87	1	5	3.93	.678
M4	87	1	5	3.98	.628
M5	87	1	5	3.92	.686
M6	87	1	5	3.95	.663
Valid N (listwise)	87				



M1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.3	2.3	2.3
2	1	1.1	1.1	3.4
3	7	8.0	8.0	11.5
4	57	65.5	65.5	77.0
5	20	23.0	23.0	100.0
Total	87	100.0	100.0	

M2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.1	1.1	1.1
2	3	3.4	3.4	4.6
3	4	4.6	4.6	9.2
Valid 4	66	75.9	75.9	85.1
5	13	14.9	14.9	100.0
Total	87	100.0	100.0	



M3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.1	1.1	1.1
2	3	3.4	3.4	4.6
3	8	9.2	9.2	13.8
Valid 4	64	73.6	73.6	87.4
5	11	12.6	12.6	100.0
Total	87	100.0	100.0	

M4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.1	1.1	1.1
2	2	2.3	2.3	3.4
3	6	6.9	6.9	10.3
Valid 4	67	77.0	77.0	87.4
5	11	12.6	12.6	100.0
Total	87	100.0	100.0	

**M5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.1	1.1	1.1
2	3	3.4	3.4	4.6
3	9	10.3	10.3	14.9
Valid 4	63	72.4	72.4	87.4
5	11	12.6	12.6	100.0
Total	87	100.0	100.0	

M6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.1	1.1	1.1
2	3	3.4	3.4	4.6
3	6	6.9	6.9	11.5
Valid 4	66	75.9	75.9	87.4
5	11	12.6	12.6	100.0
Total	87	100.0	100.0	



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	87	1	5	3.89	.655
KO2	87	1	5	4.03	.618
KO3	87	1	5	3.95	.627
KO4	87	1	5	4.09	.725
Valid N (listwise)	87				



KO1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.1	1.1	1.1
2	2	2.3	2.3	3.4
3	12	13.8	13.8	17.2
4	63	72.4	72.4	89.7
5	9	10.3	10.3	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KO2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

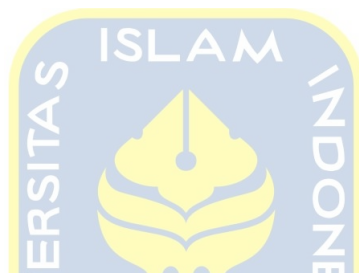
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	1	1.1	1.1	2.3
	3	6	6.9	6.9	9.2
	4	65	74.7	74.7	83.9
	5	14	16.1	16.1	100.0
Total	87	100.0	100.0		

KO3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1.1	1.1	1.1
	2	1.1	1.1	2.3
	3	11.5	11.5	13.8
	4	73.6	73.6	87.4
	5	12.6	12.6	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KO4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.3	2.3	2.3
2	1	1.1	1.1	3.4
3	4	4.6	4.6	8.0
Valid 4	60	69.0	69.0	77.0
5	20	23.0	23.0	100.0
Total	87	100.0	100.0	



Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	87	1.57	5.00	4.0476	.51308
Kompensasi	87	1.50	5.00	3.9789	.56480
Motivasi	87	1.33	5.00	3.9732	.57560
Komitmen Organisasi	87	1.25	5.00	3.9914	.56606
Valid N (listwise)	87				

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Model 1	Model 2
N		87	87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.29952017	.26979047
	Absolute	.080	.138
Most Extreme Differences	Positive	.080	.098
	Negative	-.067	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.747	1.289
Asymp. Sig. (2-tailed)		.632	.072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



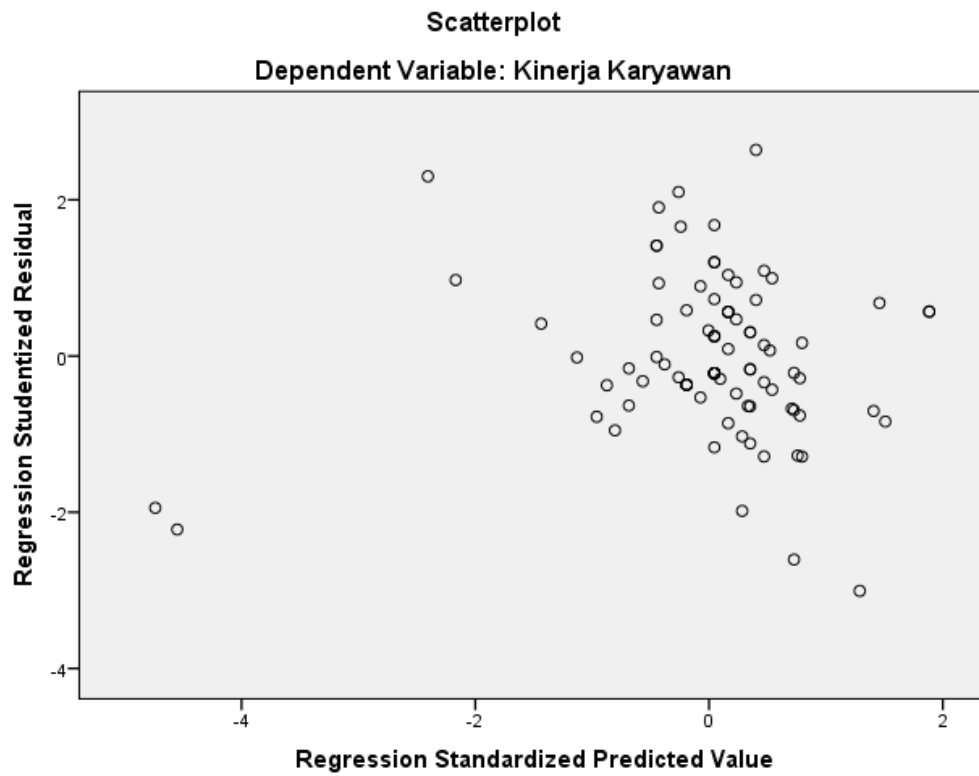
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.003	.242		4.140	.000		
1 Kompensasi	.297	.097	.327	3.066	.003	.357	2.803
Motivasi	.469	.095	.526	4.931	.000	.357	2.803

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas Model 1

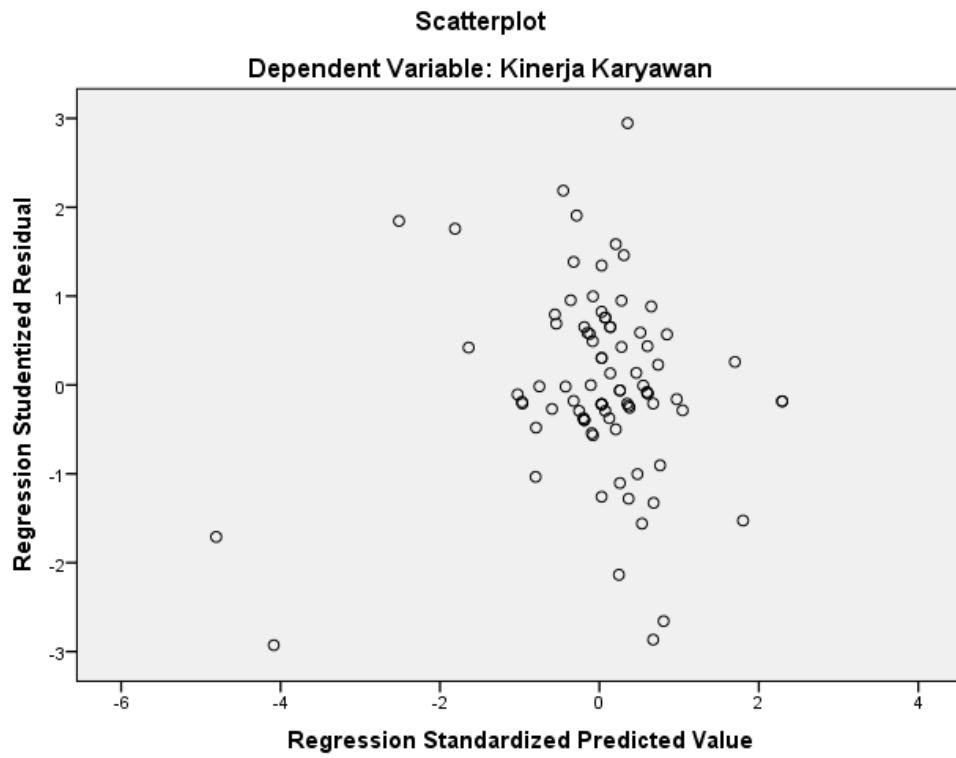


Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.494	.151		3.270	.002
	Kompensasi	-.094	.060	-.277	-1.552	.124
	Motivasi	.027	.059	.082	.458	.648

a. Dependent Variable: RES_2

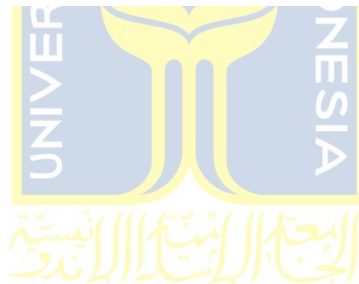
Uji Heteroskedastisitas Model 2



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.555	.179		3.105	.003
Kompensasi	.922	.594	2.792	1.552	.124
Motivasi	-1.056	.591	-3.257	-1.785	.078
Kompensasi*Komitmen Organisasi	-.257	.149	-4.843	-1.727	.088
Motivasi*Komitmen Organisasi	.267	.149	5.184	1.793	.077

a. Dependent Variable: RES_4



Regresi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.651	.30306

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.924	2	7.462	81.244	.000 ^b
	Residual	7.715	84	.092		
	Total	22.639	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.003	.242		4.140	.000
1					
Kompensasi	.297	.097	.327	3.066	.003
Motivasi	.469	.095	.526	4.931	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Regresi Moderasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.710	.27629

a. Predictors: (Constant), Motivasi*Komitmen Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kompensasi*Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.380	4	4.095	53.643	.000 ^b
	Residual	6.260	82	.076		
	Total	22.639	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi*Komitmen Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kompensasi*Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.652	.273		6.050	.000
Kompensasi	-2.062	.908	-2.270	-2.272	.026
Motivasi	2.355	.904	2.642	2.605	.011
Kompensasi*Komitmen Organisasi	.587	.228	4.016	2.578	.012
Motivasi*Komitmen Organisasi	-.509	.228	-3.591	-2.235	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

