

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada Karyawan UMKM di Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Muhammad Ridwan
18.0101.0122

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada Karyawan UMKM di Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :
Muhammad Ridwan
18.0101.0122

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dapat dinilai dari bagaimana suatu UMKM tersebut memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Pada umumnya setiap pelaku UMKM mempunyai harapan agar memiliki kinerja karyawan yang tinggi dengan tujuan agar UMKM yang dikelola dapat berkembang serta berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. UMKM yang dapat berjalan dengan efektif akan meningkatkan produktivitas sehingga dapat bersaing dengan usaha lainnya. Hartono & Rahardi (2021) menyatakan unsur penting dalam keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam UMKM atau perusahaan. Hal tersebut dikarenakan apabila terjadi penurunan kinerja disuatu UMKM yang terjadi baik dari individu maupun kelompok dapat memberikan dampak yang berarti kepada organisasi atau UMKM tersebut. Hereyanti et al. (2021) menyatakan kinerja merupakan hasil dalam suatu pekerjaan yang telah diraih oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang diamanahkan kepadanya dilihat dari keterampilan, pengalaman, ketekunan, dan waktu. Suatu kinerja yang baik dapat memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Magelang melalui websitenya mencatat perkembangan tenaga kerja UMKM bidang

industri di Kota Magelang pada tahun 2018-2021 mengalami fluktuasi. Hal ini ditunjukkan pada Gambar 1.1.



Sumber: *datago@magelangkota.go.id*

Gambar 1.1 Grafik Perkembangan Tenaga Kerja UMKM Bidang Industri Kota Magelang 2018-2021

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja UMKM bidang industri Kota Magelang mengalami penurunan berturut-turut dalam jangka tahun 2018-2020. Pada tahun 2021 jumlah tenaga kerja UMKM mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Dengan adanya peningkatan jumlah tenaga kerja tersebut, menimbulkan dampak positif terhadap pengurangan jumlah kemiskinan dan pengangguran serta menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Kota Magelang. Dibalik dampak positif yang ditimbulkan tersebut, UMKM memiliki kendala-kendala baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang dihadapi oleh UMKM adalah tenaga kerja. Sumber daya manusia yang baik pada suatu UMKM dapat terwujud apabila terdapat pemberian kompensasi yang baik juga. Hal

yang sama juga dikemukakan oleh Mujanah (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh suatu UMKM. Hasmin & Hasmin (2019) mengemukakan kompensasi merupakan semua penghasilan yang berupa uang, barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang memadai dan adil akan memberikan manfaat berupa peningkatan kesejahteraan karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga & Hidayat (2020), Pratama (2020), dan Dewi & Ardani (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aromega et al. (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kompensasi, kinerja seorang karyawan UMKM dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Garaika (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sekumpulan proses yang dapat mengarahkan, menjaga perilaku dan membangkitkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Yusuf (2019) menyatakan pemberian motivasi yang sesuai dan optimal dapat menunjang produktivitas, kinerja, prestasi dan menambah semangat agar karyawan dapat menuntaskan pekerjaan yang sesuai dengan arahan dan

aturan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Boide (2018) dan Jufrizen & Hadi (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil pada penelitian Khasanah et al. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Riono et al. (2020) mengungkapkan suatu komitmen dapat tercipta apabila seseorang dalam organisasi melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas dan juga fungsinya masing-masing dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Violita (2020) dan Sufia et al. (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri & Kirana (2021) menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian pada variabel kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan mendorong peneliti untuk melakukan penelitian pada variabel tersebut. Objek dalam penelitian ini adalah UMKM di Kota Magelang, dimana terdapat fenomena fluktuasi jumlah tenaga kerja UMKM. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa pengaruh kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, dan

juga pelaku UMKM dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal.

Berdasarkan riset dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan UMKM di Kota Magelang)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, fokus penelitian ini ditekankan pada implementasi kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta bukti yang mengacu dari rumusan masalah diatas, maka dari itu terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai berikut :

1. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memberikan suatu kontribusi dan manfaat dalam mengembangkan

penelitian selanjutnya, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi UMKM yang dijadikan sebagai tempat penelitian, bagaimana mengatasi masalah yang mungkin timbul karena kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat mengatasi masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapat arahan dan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, berikut adalah sistematika penulisan penelitian ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisikan grand theory mengenai analisis data yang diambil dari beberapa literatur pustaka dan hasil penelitian terdahulu mengenai kompensasi, motivasi kerja, komitmen

organisasi, dan kinerja karyawan, serta perumusan hipotesis dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini diuraikan mengenai rancangan penelitian, definisi operasional dan pengukuran, objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian hasil dan pembahasan, bagian ini adalah yang menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil sesuai dengan teknik yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bagian terakhir dalam penelitian yang menjelaskan tentang kesimpulan yang berisi penyajian secara singkat, keterbatasan penelitian dan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori *Social Exchange* (Teori Pertukaran Sosial)

Homans (1974) merupakan salah satu tokoh yang mengembangkan teori *social exchange*. Teori *social exchange* menjelaskan adanya proses *give* dan *take* antara pimpinan dan anggota dari perusahaan yang dipimpinnya. Teori pertukaran sosial diasumsikan dengan bentuk pertukaran yang dapat terjadi apabila unsur imbalan diberikan dan intensitas perilaku berbanding lurus dengan intensitas pemberian imbalan tersebut. Suatu perusahaan yang telah memenuhi kebutuhan dari karyawannya, maka secara tidak langsung karyawan akan berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja yang diikuti dengan adanya penerapan nilai serta perilaku yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Dalam pandangan teori ini, seorang karyawan akan termotivasi dan berkomitmen pada suatu pekerjaan dan organisasi jika diperlakukan dengan adil dan seimbang. Homans (1974) menyatakan bahwa terdapat tiga variabel utama dari teori *social exchange*, yaitu :

- 1) Imbalan, merupakan akibat dari nilai positif yang didapatkan oleh seorang karyawan dari suatu hubungan. Ganjaran dapat berbentuk uang, dukungan atau penerimaan sosial terhadap nilai yang dipegang oleh seseorang.
- 2) Pengorbanan, merupakan suatu akibat yang timbul dan bernilai negatif dalam suatu hubungan.

- 3) Laba atau hasil merupakan ganjaran dikurangi biaya. Apabila seorang karyawan tidak memperoleh laba sama sekali dalam suatu hubungan interpersonal, maka seorang individu tersebut akan mencari hubungan lain yang dapat mendatangkan laba.

Variabel imbalan tersebut sangat berkaitan dengan kompensasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, menyebabkan seorang karyawan merasa diperlakukan secara adil. Dalam teori *social exchange* seorang karyawan akan berinteraksi dan memiliki kebutuhan untuk memberikan *feedback* dari apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau orang di sekitarnya. Dengan adanya timbal balik tersebut, dapat menyebabkan seorang karyawan akan mengembangkan komitmen untuk suatu organisasi, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja yang dapat memberi dampak positif untuk suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teori *social exchange* dikarenakan teori ini menjabarkan mengenai pemahaman tingkah laku dan hubungan interpersonal seorang individu dengan individu lainnya. Hubungan kaitannya dalam penelitian ini adalah kontak yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Dengan terciptanya pemahaman dari pimpinan terkait perilaku yang dialami oleh karyawannya maka dapat mempermudah pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi yang tinggi.

2. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja dilihat berdasarkan aktivitas-aktivitas individu seorang karyawan yang diakumulasikan menjadi aktivitas organisasi.

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai baik dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan suatu proses atau pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui dan memiliki tahapan untuk mencapainya serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dan demi menciptakan organisasi yang kompetitif.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja, antara lain :

- 1) Kemampuan, yaitu *skill* karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Pengetahuan, yaitu karyawan dapat menguasai pengetahuan dengan baik maka hasil pekerjaannya juga akan baik.
- 3) Kepribadian, yaitu karakter dari tiap-tiap individu karyawan.
- 4) Motivasi kerja, yaitu bentuk dorongan yang dapat memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja.

- 5) Kepemimpinan, yaitu sikap yang ditunjukkan pemimpin dalam memimpin karyawannya.
- 6) Gaya kepemimpinan, yaitu metode pemimpin dalam mengatur karyawan.
- 7) Rancangan kerja, yaitu bentuk rencana yang dapat mempermudah karyawan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.
- 8) Budaya organisasi, yaitu aturan yang dianut dan berlaku dalam sebuah organisasi.
- 9) Kepuasan kerja, yaitu rasa puas yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya.
- 10) Komitmen, yaitu keterikatan karyawan dalam organisasi atau perusahaannya.
- 11) Loyalitas, yaitu suatu bentuk kesetiaan terhadap organisasi atau perusahaan.
- 12) Lingkungan kerja, yaitu kondisi dan suasana di tempat kerja.
- 13) Disiplin kerja, yaitu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa komponen kinerja karyawan, antara lain :

- 1) Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang hampir mencapai tingkat sempurna, maksudnya hasil tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan.
- 2) Kuantitas, yaitu berkaitan dengan jumlah unit atau total pekerjaan yang telah diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu, yaitu penyelesaian sebuah pekerjaan yang dapat dilihat melalui koordinasi yang diperintahkan dengan output yang dihasilkan serta memaksimalkan waktu yang telah ditentukan.
- 4) Efektifitas, yaitu memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi dengan meningkatkan keuntungan atau menurunkan kerugian dari setiap unitnya.
- 5) Kemandirian, yaitu keadaan dimana karyawan dapat melaksanakan tugasnya walaupun tidak ada bantuan serta bimbingan dari pengawas.

3. Kompensasi

Dessler (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Hasibuan (2011) mendefinisikan kompensasi sebagai segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi, antara lain untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, dan pengadaan efektif karyawan.

Dessler (2017) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi dalam kompensasi yaitu :

- 1) Kompensasi langsung, merupakan bentuk apresiasi yang berupa penghargaan atau upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan

jangka waktu tetap yang berwujud uang atau berbentuk barang atas pencapaian atau jasa karyawan yang dilakukan..

- 2) Kompensasi tidak langsung, merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan dari keuntungan yang diterima kepada karyawan diluar gaji atau upah yang diterima.

Badriyah (2015) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dikelompokkan sebagai berikut :

- 1) Sistem prestasi

Metode ini diterapkan apabila hasil dari pekerjaan dapat dihitung secara kuantitatif. Sistem tersebut menjadi pendorong karyawan agar menjadi lebih produktif.

- 2) Sistem waktu

Tinggi rendahnya kompensasi dapat diukur didasarkan pada patokan yang memiliki jangka waktu.

- 3) Sistem kontrak

Penetapan kompensasi ini berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada kontrak perjanjian pekerjaan.

4. Motivasi Kerja

Wibowo (2013) menyatakan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Motivasi didefinisikan sebagai faktor pendukung yang dapat menyebabkan seseorang karyawan termotivasi untuk memenuhi keperluan

diri sendiri, sehingga dapat melakukan tindakan menurut cara-cara tertentu yang dapat menuju ke arah yang lebih positif.

Mathis & Jackson (2012) menjabarkan motivasi kerja yang merupakan keinginan dalam suatu tindakan. Seseorang dapat terdorong untuk maju dengan berbagai kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja merupakan suatu nilai dari berbagai kekuatan eksternal dan internal yang mengakibatkan seorang pekerja memilih tindakan yang akurat dan menerapkan perilaku yang tepat.

Wibowo (2013) melihat faktor pendorong motivasi kerja yang berfokus pada dorongan untuk :

1) *Achievement Motivation.*

Upaya dorongan yang dapat terjadi oleh banyak individu dengan harapan untuk meraih dan mencapai suatu tujuan mendatang.

2) *Affiliation Motivation.*

Faktor yang mendorong seseorang untuk menjalin ikatan dengan orang lain atas dasar sosial, misalnya seperti bekerja sama dengan seseorang yang berpengalaman dan individu lain yang dianggap cocok dalam suatu hal.

3) *Power Motivation.*

Dorongan yang timbul untuk dapat melaksanakan pengawasan, merubah situasi tertentu, dan mempengaruhi individu atau bawahan.

Hasibuan (2011) menyatakan tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya moral dan rasa puas pegawai.
- 2) Meningkatnya produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mengawal karyawan perusahaan agar stabil.
- 4) Peningkatan kedisiplinan karyawannya.
- 5) Mengadakan karyawan lebih efektif.

5. Komitmen Organisasi

Schermerhorn et al. (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Seseorang yang telah mempunyai jiwa komitmen yang tinggi diharapkan bersedia untuk berkontribusi dengan maksimal untuk mencapai tujuan yang telah dirancang sejak awal, dan mempunyai tekad agar tetap menjadi bagian suatu organisasi dan menunjukkan loyalitasnya demi perusahaan.

Ariyati & Amelia (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada perusahaan, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan seorang karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Edison et al. (2016) menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- 1) Faktor Logis

Pertimbangan logis seperti karyawan yang memiliki jabatan yang menarik dan memiliki penghasilan yang cukup, menyebabkan seorang karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi.

2) Faktor Lingkungan

Penerapan lingkungan yang aman dan nyaman, dilibatkan dalam dalam segala kegiatan guna mencapai tujuan organisasi membentuk seorang karyawan agar berkomitmen.

3) Faktor Harapan

Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan karier yang lebih baik dan berkesempatan mendapatkan jabatan yang lebih layak.

4) Faktor Iklim Emosional

Terciptanya ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi misalnya seperti organisasi menerapkan suasana yang harmonis dalam bekerja dan rasa kekeluargaan.

Luthans (2011) menjelaskan terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi yaitu :

- 1) *Affective Commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional dalam pelaksanaan tugas dengan keterlibatan organisasi.
- 2) *Continuence Commitment*, melibatkan biaya tertentu dalam suatu komitmen tanpa melibatkan kepentingan organisasi.

- 3) *Normative Commitment*, menyangkut perasaan dan kewajiban karyawan untuk tetap bersama organisasi karena hal tersebut adalah hal terbaik untuk dilakukan.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini ditinjau berdasarkan dari berbagai macam penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti yaitu kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang akan dijelaskan sebagai berikut :

Putra & Boide (2018) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh *motivation, supervision, dan work discipline* terhadap *employee performance*. Penelitian ini dilakukan di PT. Transco Pratama Sungai Betung Dharmasraya dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Penelitian ini menggunakan *census method*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suadnyani & Netra (2018) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di Wyndham *Garden Hotels* Kuta Kabupaten Badung dengan sampel sejumlah 108 responden. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasmin & Hasmin (2019) meneliti tentang hubungan variabel kompensasi, karakteristik pekerjaan, promosi jabatan, dan kepercayaan atasan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo IV (Persero) Makassar dengan sampel berjumlah 70 responden. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Parji et al. (2019) meneliti tentang hubungan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di KPPN Solo Raya dengan sampel sebanyak 109 responden. Penelitian ini menggunakan *census method* dan juga menggunakan uji sobel (*sobel test*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional memediasi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Suryaningrum et al. (2019) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang dengan sampel berjumlah 40 responden. Penelitian ini menggunakan *census method*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pratama (2020) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia DC Ciputat dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sinaga & Hidayat (2020) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sufia et al. (2020) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh *organizational commitment* dan *work motivation* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilakukan di PT. Famfit Bugar Nusantara dengan sampel sebanyak 110 responden. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan kepuasan kerja.

Sulastri (2020) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes dengan sampel berjumlah 70 responden. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Violita (2020) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh *organizational commitment* dan *organizational climate* terhadap *employee performance*. Penelitian ini dilakukan di *Ministry of Communication and*

Informatics Jakarta dengan sampel sebanyak 30 responden. Penelitian ini menggunakan *census method*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational climate* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dewi & Ardani (2022) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Gianyar Partasedana dengan sampel sebanyak 44 responden. Penelitian ini menggunakan teori *social exchange* dengan metode sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

1. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Mujanah (2019) menyatakan kompensasi merupakan imbalan balik berdasarkan segi *financial* ataupun *non-financial* yang didapatkan oleh seorang karyawan atas kerja keras dan usaha yang dilakukan. Dalam teori *social exchange*, terdapat variabel imbalan yang sangat berkaitan dengan kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil, dapat membuat

karyawan meningkatkan kinerjanya yang secara tidak langsung dapat memberikan dampak positif bagi organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinaga & Hidayat (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Ardani (2022) dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dijabarkan dalam bentuk dorongan yang disampaikan oleh atasan suatu perusahaan dengan upaya untuk menciptakan semangat dalam bekerja para karyawannya (Antonio, 2016). Dalam teori *social exchange*, seorang karyawan akan termotivasi apabila diperlakukan dengan seimbang dan adil. Dengan adanya perlakuan yang adil, maka motivasi akan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan juga. Seorang karyawan akan merasa lebih diperhatikan oleh organisasi dan akan lebih aktif dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra & Boide (2018) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Jufrizen & Hadi

(2021) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Marwansyah (2010) mendefinisikan kompensasi sebagai capaian penghargaan dalam bentuk langsung maupun tidak langsung yang berupa financial maupun financial yang diberikan secara layak dan adil sebagai bentuk balas budi atas kontribusi yang diberikan. Dalam teori *social exchange*, seorang karyawan akan merasa diperlakukan adil apabila pimpinan memberikan kompensasi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai, karyawan akan merasa dipedulikan oleh organisasi sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmennya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handoko & Rambe (2018) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasmin & Hasmin (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

4. Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kaswan (2017) menyatakan motivasi merupakan berbagai nilai dan sikap yang menyebabkan seseorang meraih suatu hal sesuai dengan tujuannya. Dalam teori *social exchange*, teori ini dipergunakan untuk memahami serta meningkatkan kualitas hubungan antara karyawan dengan perusahaan atau organisasi. Dengan motivasi, seorang karyawan akan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan terlibat dalam kegiatan yang ada di organisasi atau perusahaan, sehingga terciptanya komitmen organisasi yang baik.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suadnyani & Netra (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Siswatiningsih et al. (2019) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

5. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap organisasi atau perusahaan dan keterlibatan individu dalam kegiatan atau kepentingan organisasi dengan penuh tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi (Dewi & Amlin, 2015). Dengan

adanya komitmen organisasi yang tinggi seperti karyawan yang selalu terlibat dalam organisasi, maka dapat mempermudah karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika komitmen organisasi yang diterapkan kurang optimal, maka akan menyebabkan kinerja menurun.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Violita (2020) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sufia et al. (2020) dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Sinaga & Hidayat (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja. Dalam teori *social exchange*, suatu perusahaan yang telah memenuhi kebutuhan dari karyawannya, maka secara tidak langsung karyawan akan berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja yang diikuti dengan adanya penerapan nilai serta perilaku yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik, dapat meningkatkan komitmen

organisasi. Seorang karyawan yang telah berkomitmen pada organisasi secara tidak langsung dapat meninggalkan dampak yang positif bagi kelangsungan suatu organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryaningrum et al. (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sulastri (2020) dengan hasil kompensasi melalui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H6. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Luthans (2011) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu dorongan guna memaksimalkan peluang untuk mencapai tujuan tertentu. Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dalam teori *social exchange*, Dalam teori *social exchange* seorang karyawan akan berinteraksi dan memiliki kebutuhan untuk memberikan timbal balik dari apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau orang di sekitarnya. Dengan terciptanya motivasi

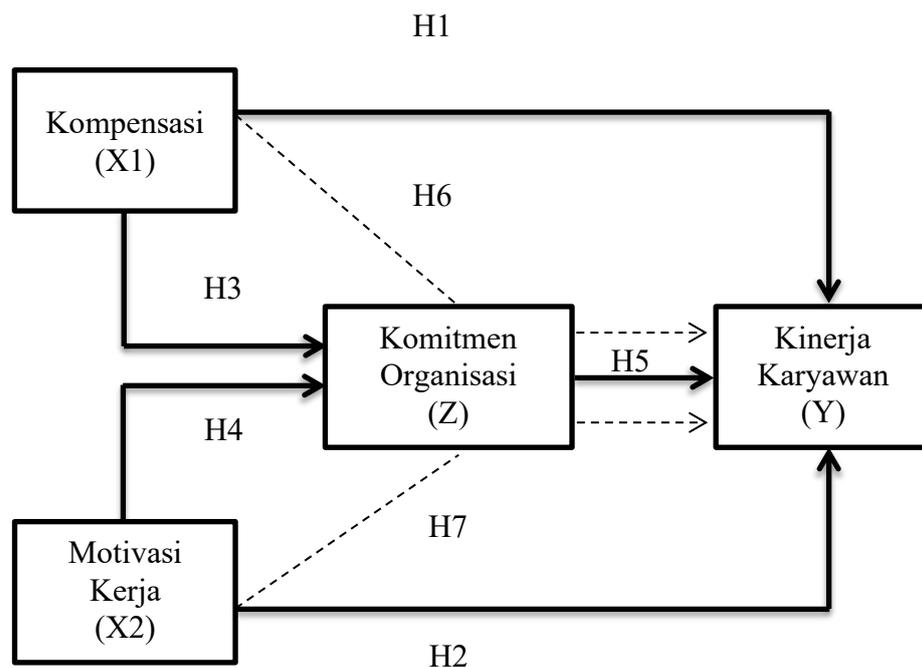
kerja yang baik dan juga karyawan yang memiliki komitmen tinggi, maka dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja para karyawannya yang sesuai harapan dari perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parji et al. (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang diterapkan oleh karyawan dan karyawan mempunyai komitmen terhadap suatu organisasi, secara tidak langsung hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H7. Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

D. Model Penelitian

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya motivasi kerja, kepemimpinan, gaji, kompensasi, kepuasan kerja, komunikasi, stres kerja, komitmen organisasi, visi misi, dan lingkungan kerja. Penelitian ini menekankan pada hubungan kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi. Hal ini berdasarkan adanya *research gap* pada penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian diantara variabel tersebut.



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan :



: Pengaruh secara langsung



: Pengaruh tidak langsung (melalui variabel mediasi)

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016) populasi merupakan generalisasi wilayah yang terdiri dari objek atau subjek dan memiliki karakteristik serta kualitas tertentu untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan UMKM bidang industri di Kota Magelang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan UMKM bidang industri di Kota Magelang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan syarat atau kriteria tertentu. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu UMKM di Kota Magelang yang bergerak dalam bidang industri, memiliki minimal 5 orang karyawan, dan UMKM yang sudah berjalan minimal dua tahun, hal tersebut dikarenakan keberlangsungan usaha dianggap sudah baik. Ferdinand (2006) menyarankan bahwa ukuran sampel tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel. Dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= (5 \times \text{jumlah indikator}) \\ &= (5 \times 20) \\ &= 100\end{aligned}$$

Sehingga jumlah yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan mengukur pengaruh antar variabel. Data kuantitatif dalam penelitian ini dengan artian data yang digunakan adalah data yang berupa angka (Sugiyono, 2016).

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber primer. Data primer dalam penelitian ini dapat diambil melalui hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM bidang industri di Kota Magelang. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau melalui perantara.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket (kuesioner). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisikan pernyataan dengan bentuk tertulis yang disebarkan kepada responden atau jumlah yang dijadikan sampel.

C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah persepsi responden terhadap suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

dibebankan dan diberikan kepadanya. Menurut Mas'ud (2004) kinerja karyawan diukur dengan lima indikator yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

2. Kompensasi

Kompensasi adalah persepsi responden atas bentuk balas budi yang diberikan oleh perusahaan atas tindakan atau pekerjaan yang dilakukan karyawannya yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan. Menurut Badriyah (2015) kompensasi diukur dengan enam indikator yaitu :

- 1) Gaji/upah
- 2) Insentif
- 3) Bonus
- 4) Tunjangan
- 5) Fasilitas
- 6) Asuransi

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan persepsi responden berdasarkan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri seorang karyawan

untuk meningkatkan semangat kerja dalam melakukan tugasnya. Menurut Wibowo (2011) motivasi kerja diukur dengan enam indikator yaitu :

- 1) Target kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Komunikasi
- 5) Pemimpin
- 6) Keteladanan

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah persepsi responden untuk tetap tinggal menjadi anggota suatu organisasi atau perusahaan, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai organisasi serta kesediaan berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Menurut Shaleh (2018) komitmen organisasi diukur dengan tiga indikator yaitu :

- 1) Kemauan karyawan
- 2) Kesetiaan karyawan
- 3) Kebanggaan karyawan

5. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini metode pengukurannya digunakan untuk penentuan panjang atau pendek dari interval yang ada didalam alat ukur tersebut, sehingga akan didapatkan data yang akurat (Sugiyono, 2017). Penggunaan skala likert pada penelitian ini digunakan untuk mendapatkan jawaban responden yang dibagi menjadi lima kategori yaitu :

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
- 2) Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
- 3) Netral (N) dengan nilai skor 3
- 4) Setuju (S) dengan nilai skor 4
- 5) Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengukur valid dan tidaknya suatu kuesioner. Ghazali (2018) mengemukakan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuisisioner dengan skor total yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (P Value) $> 0,05$, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (P Value) $< 0,05$, maka terjadi hubungan yang signifikan atau valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji

reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* yaitu melalui uji statistik cronbach (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh suatu persamaan dan garis yang menunjukkan persamaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ghozali (2013) menyatakan bahwa analisis ini digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dan menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 25.

Dengan menggunakan menggunakan model regresi linier berganda, rumus persamaanya sebagai berikut:

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

$$Z = \alpha + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

Z = Komitmen Organisasi

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien Regresi

X1 = Kompensasi

- X2 = Motivasi Kerja
 e = Variabel pengganggu (*residual error*)

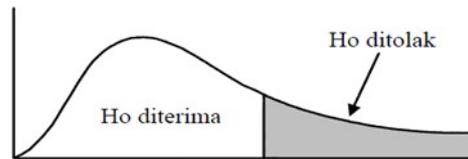
2. Uji Model

a. Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Jika semakin besar nilai R² maka akan semakin tepat persamaan regresi linier yang digunakan sebagai alat prediksi tersebut (Ghozali, 2013).

b. Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual *goodness of fit* (Ghozali, 2018). Uji statistik F menunjukkan apakah model yang digunakan dalam penelitian telah cocok atau tidak. Uji statistik F mempunyai signifikansi 0,05. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel}. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df2) = n-k-1. Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok. Jika F_{hitung} < F_{tabel}, maka Ho diterima atau Ha ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.



Gambar 3.1 Kurva Normal Uji F

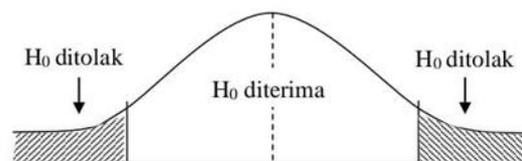
3. Uji Hipotesis

a. Uji Langsung

Uji langsung pada penelitian ini menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$), $df = n-k$.

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak, berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kurva Normal Uji t

b. Uji Tidak Langsung

Uji tidak langsung dalam penelitian ini menggunakan uji Sobel (*sobel test*). Ghozali (2013) menyatakan pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (*sobel test*). Uji Sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Uji Sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan :

S_{ab} = Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel X dengan variabel Z

b = Jalur mediator Z dengan variabel Y

S_a = *Standard error* dari koefisien a

S_b = *Standard error* dari koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dan jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel maka dapat tidak terjadi pengaruh mediasi.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Karyawan UMKM di Kota Magelang). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan komitmen organisasi.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka akan meningkatkan komitmen organisasi.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang tercipta maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

6. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
7. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan maupun kelemahan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini hanya fokus pada pengujian variabel kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 100 responden pada UMKM di Kota Magelang.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka dapat diusulkan beberapa saran yang dapat dilakukan, yaitu :

1. UMKM di Kota Magelang diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja seperti dengan memberikan tunjangan dan dorongan kepada karyawannya sehingga kinerja karyawan yang diberikan akan maksimal, yang tentunya dapat memicu peningkatan komitmen organisasi karyawan.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, efektivitas kepemimpinan, keadilan organisasi.
3. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan jumlah sampel dan beberapa objek UMKM lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyati, Y., & Amelia, P. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Pt. Advantage Scm Batam. *Jurnal Bening*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1347>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*.
- Dewi, N. K. Y., & Ardani, I. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 230–254. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Drs. Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN). <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/768>
- Edison, Anwar, & Khomariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Univesitas Diponegoro.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasmin, E., & Hasmin, F. (2019). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo IV (PERSERO) Makassar. *SEIKO Journal of Management and Business*, 3(1), 199–206.

- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119–128.
- Homans, G. C. (1974). *Social Behavior (Its Elemen)*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 2(July), 452–459.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi (Edisi Baha)*. ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. BP Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Salemba Empat.
- Parji, Wahyudi, A., & Wardiningsih, S. S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Pada Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN Solo Raya). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 38–51.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12–24. <https://doi.org/10.32493/drj.v3i2.6293>
- Putra, R. B., & Boide, B. (2018). Influence Motivation, Supervision and Work Discipline on Employee Performance Pt. Transco Pratama Sungai Betung Dharmasraya. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(2), 86–91.

- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 15–22. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 146–157. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Suadnyani, D. M. L., & Netra, I. G. S. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(4), 2289–2322.
- Sufia, Sofiyan, Toni, N., & Edward, Y. R. (2020). Effect of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Famfit Bugar Nusantara. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(8), 303.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabet.
- Sulastri, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 598–612.
- Suryaningrum, F. P., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang). *Jurnal EKBIS*, 20(2), 1320–1332.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Violita, V. (2020). The Effect Of Organizational Commitment And Organizational Climate On Employee Performance In Ministry Of Communication And Informatics Jakarta. *International Humanities and Applied Science Journal*, 3(2), 40–45.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Perubahan*. PT. Rajagrafindo Persada.

Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.

Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2(2), 58–68.