

**THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS TO CORPORATE PERFORMANCE WITH KPI LEVEL AS MEDIATION VARIABLE
(EMPIRIS STUDY OF PT. MANDOM INDONESIA SEMARANG BRANCH)**

Diana Nur Fajrina¹⁾, Andi Tri Haryono²⁾, Leonardo Budi Hasiholan³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2,3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keinginan untuk meningkatkan kinerja perusahaan PT Mandom Indonesia Tbk., Yang dapat dipengaruhi oleh adanya kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi melalui mediasi dari KPI. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan yang dimediasi oleh tingkat KPI karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kompensasi, teori motivasi, teori komitmen organisasi, teori kinerja perusahaan dan KPI. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Kebijakan ini untuk karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk., Yang berjumlah 115 orang. Sampel penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh, diperoleh sampel sebanyak 115 orang. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert 1-5 yang kemudian dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dan uji mediasi. Penelitian ini menunjukkan semua hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh antara kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan yang dimediasi oleh tingkat karyawan KPI. Saran dari penelitian ini harus dalam rangka merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, yang perlu diperhatikan adalah kompensasi bagi karyawan, sehingga di masa depan jika karyawan di perusahaan ingin mendapatkan kompensasi yang tinggi, mereka dapat berkinerja lebih baik. Selain itu, dengan kompensasi ini, karyawan akan lebih bersemangat / lebih termotivasi untuk bekerja, sehingga kinerja perusahaan akan lebih efektif.

Kata kunci: Kinerja Perusahaan, KPI, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi

ABSTRACTION

This research is motivated by the desire to increase the corporate performance of PT Mandom Indonesia Tbk., Which can be influenced by the existence of compensation, motivation and organizational commitment through mediation from KPI. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, motivation and organizational commitment on corporate performance which is mediated by the level of employee KPI. The theories used in this study are compensation theory, motivation theory, organizational commitment theory, corporate performance theory and KPI. This research approach is a quantitative approach with descriptive analysis method. The policy is for employees at PT Mandom Indonesia Tbk., Which amounts to 115 people. The sample of this study was taken by saturated sampling technique, obtained a sample of 115 people. Data retrieval is done through distributing questionnaires with a Likert scale 1-5 which are then analyzed by multiple linear regression analysis and mediation test. This study shows all the hypotheses in this study are accepted, namely there is an influence between compensation, motivation and organizational commitment to corporate performance which is mediated by the level of KPI employees. The suggestion of this study should be in the framework of formulating policies to improve company performance, which need to be considered is compensation for employees, so that in the future if employees in the company want to get high compensation, they can perform better. In addition, with this compensation, employees will be more enthusiastic / more motivated to work, so that the company's performance will be more effective.

Keywords: Corporate Performance, KPI, Compensation, Motivation And Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat

kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Untuk itu dengan adanya karyawan atau tenaga kerja dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan.

Karyawan adalah kekayaan (aset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik agar meningkat kinerjanya. Saat ini sangat disadari bahwa

karyawan atau SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Rivai dan Sagala, 2009). Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan komitmen dari karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi.

Kesuksesan jangka panjang dari sebuah organisasi bergantung pada usaha organisasi tersebut untuk memberikan produk dan jasa yang berkualitas tinggi kepada stakeholdernya. Akan tetapi kenyataannya, walaupun mempertahankan keunggulan kompetitif bisa dipelajari, masih banyak organisasi yang tidak bisa atau tidak mengerti untuk mempertahankan kinerja yang tinggi dan berkualitas. Ada beberapa faktor yang menyebabkan hal ini terjadi, diantaranya adalah visi dan strategi organisasi yang tidak didukung oleh sistem dan proses organisasional sehingga organisasi memiliki fokus dan pengukuran kinerja yang tidak tepat atau tidak relevan. Kedua, para senior manajer tidak memiliki pemahaman yang jelas mengenai situasi persaingan di pasar sehingga visi misi dan strategi organisasi menjadi tidak tepat, dan faktor yang terakhir adalah ketidaksesuaian perilaku yang diinginkan untuk menerapkan strategi bisnis dengan permintaan/kebutuhan pasar atau pelanggan, hal ini terkait dengan perilaku karyawan atau manajer organisasi tersebut (Kaliprasad, 2006).

Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan yang tepat terhadap sumber daya yang ada agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Hariandja (2002) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Umar (2001) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai perencanaan,

pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Jadi dapat disimpulkan bahwa potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi ini, maka pengelolaan potensi sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk meningkatkan keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Tujuan perusahaan dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Namun kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Hal ini dapat dicontohkan pada kondisi kinerja karyawan yang ada di PT. Mandom Indonesia Tbk khususnya yang ada di bidang Marketing Representative Semarang, yaitu tingkat absensi karyawan yang tinggi, kurangnya sikap disiplin kerja sehingga menyebabkan kinerja yang kurang baik dan berdampak pada produktivitas kerja yang menurun serta tidak tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dampak dari tingginya absensi ini yang sangat dirasakan oleh perusahaan adalah penurunan pencapaian target penjualan produk perusahaan tersebut. Berdasarkan adanya penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti ke 68 cabang, hanya ada 19 cabang yang memenuhi target berdasarkan data tersebut diketahui dalam kurun waktu satu tahun 2017 ini, PT Mandom Indonesia Cabang Semarang hanya mampu mencapai 96,47 % dan secara keseluruhan semua outlet belum mampu 100% mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Apabila hal ini dibiarkan begitu saja, perusahaan akan mengalami kerugian dan dampak akhirnya akan

mengalami kebangkrutan apabila permasalahan tersebut tidak diatasi sedini mungkin.

Untuk mengatasi berbagai permasalahan di atas, yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah memotivasi para karyawannya dengan berbagai cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan. Namun sebelum mengambil langkah tersebut, perusahaan harus secara terbuka menjelaskan tujuan dan maksud perusahaan, visi dan misinya serta jalannya kinerja yang harus dilakukan oleh karyawannya secara spesifik. Hal tersebut bertujuan agar karyawan mengenali kinerja perusahaan tersebut dengan lebih baik lagi karena perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk mengetahui apa yang dapat memotivasi karyawannya, kemudian membantu mereka untuk menghubungkan semua motivasi mereka dengan tujuan dan aktivitas perusahaan. Dengan begitu, perusahaan akan secara positif mempengaruhi prestasi kerja setiap karyawannya.

Namun sebaliknya, perusahaan pun harus mengetahui tujuan dan maksud karyawan bekerja di perusahaan, hal ini dapat membantu perusahaan dalam mengenali apa yang menjadi kebutuhan karyawan dengan melalui pekerjaannya. Karena pada dasarnya manusia akan termotivasi apabila kebutuhan dasarnya telah terpenuhi. Peranan perusahaan selanjutnya agar mampu mencapai tujuan perusahaan, perusahaan juga harus menjadi tempat dimana mereka (karyawan) merasa dibantu dalam pemenuhan kebutuhannya. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan balas jasa terhadap kinerja karyawannya. Usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu mencari rangsangan yang dapat menimbulkan motivasi dari diri karyawan-karyawannya misalnya dengan pemberian kompensasi yang berupa pemberian gaji sesuai UMR, pemberian penghargaan, bonus, promosi sebagai penunjang gaji / upah karyawan. Dengan adanya timbal balik dari perusahaan, diharapkan karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, seperti karyawan selalu berusaha untuk hadir ke tempat kerja, karyawan lebih meningkatkan produktivitasnya, karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja lebih tinggi, karyawan selalu melakukan perbaikan kinerjanya dengan suka cita, karyawan menghargai kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan dan sebagainya.

Pendapat di atas sesuai dengan beberapa hasil penelitian yang dikemukakan oleh Windy Apriyani Murty (2012) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang pantas akan mampu mendorong meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja yang selanjutnya semakin menguatkan komitmennya terhadap organisasi tersebut sehingga berpengaruh terhadap kinerja anggota. Berdasarkan penjelasan

tersebut dapat diketahui bahwa dari kinerja anggota yang baik ini selanjutnya akan berdampak baik pula pada kinerja perusahaannya sehingga pelaksanaan kinerja perusahaan semakin efektif. Hal ini juga sesuai dengan penjelasan Handoko (2008) dalam bukunya yang menyatakan terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan mereka serta keterampilan yang dimiliki secara maksimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja anggota sehingga anggota lebih termotivasi dalam bekerja, dimana dampak lain dari tumbuhnya motivasi tersebut anggota akan lebih komit terhadap apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga hal ini akan berdampak pula pada efektifitas kinerja perusahaan tersebut.

Rislisa (2015) dalam penelitiannya juga mengemukakan agar semakin efektif lagi dalam pencapaian tujuan kinerja perusahaan, selain melalui pertimbangan dalam pemberian kompensasi, pemberian motivasi dan menanamkan komitmen organisasi sejak awal pada karyawan, upaya manajemen lainnya yang dapat dilakukan agar pencapaian kinerja perusahaan lebih baik lagi adalah dengan cara perusahaan menerangkan *key performance indicator* (KPI) pada jabatan masing-masing karyawan, sehingga KPI ini dapat dijadikan sebagai acuan karyawan untuk mencapai sasaran kerjanya dan dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar pencapaian sasaran kerja yang sudah berhasil diselesaikan oleh karyawan tersebut, sehingga kinerja perusahaan yang dihasilkan akan lebih efektif lagi.

Penjelasan kekuatan mediasi penggunaan nilai KPI untuk memperkuat pengaruh dari kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap pencapaian kinerja perusahaan ini juga disampaikan dalam teori model dari Lewin (dalam Cummings & Worley, 2005), dimana ia mengatakan bahwa untuk mengubah perilaku karyawan diperlukan terlebih dahulu pengenalan dan pengetahuan mengenai perilaku yang akan dibentuk, agar para karyawan mau dan dapat mengubah perilaku mereka sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sesuai dengan teori dari Lewin tersebut maka dapat dipahami bahwa penilaian KPI perusahaan akan lebih mempermudah memediasi pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen

organisasi dalam memprediksi pencapaian tujuan kinerja perusahaan tersebut.

TELAAH PUSTAKA

Teori yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Dimensi dari kompensasi adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial diindikasikan melalui gaji, bonus dan insentif, sedangkan kompensasi non finansial diindikasikan melalui pemberian fasilitas tertentu seperti uang pensiun (Veithzal Rivai, 2011)
2. Motivasi Kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya, yang didimensikan melalui faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Santrock, 2007). Dimensi faktor ekstrinsik ini kemudian diindikasikan dengan adanya kebutuhan fisik dan kebutuhan rasa aman, sedangkan dimensi faktor intrinsik diindikasikan melalui kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri (Siagian, 1996)
3. Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Dimensi dari komitmen organisasi antara lain komitmen berkesinambungan, komitmen terpadu dan komitmen terkontrol yang selanjutnya diindikasikan melalui kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan (Robert Kreitner, 2011).
4. Kinerja Anggota adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi, yang didimensikan melalui kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, efisiensi karyawan, usaha karyawan, standar profesional karyawan, kemampuan karyawan dan ketepatan karyawan, yang kemudian masing-masing dimensi dikembangkan ke dalam indikator seperti berikut: Kuantitas kerja anggota yang diindikasikan melalui jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kualitas kerja anggota yang diindikasikan melalui kemampuan menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan

dari suatu aktivitas. Efisiensi anggota yang diindikasikan melalui kemampuan anggota untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal. Usaha anggota yang diindikasikan melalui kesadaran dalam diri anggota untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi. Standar profesional anggota yang diindikasikan melalui ketaatan anggota yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja. Kemampuan anggota diindikasikan melalui kemampuan yang dimiliki anggota sesuai terhadap pekerjaan inti dan ketepatan anggota diindikasikan melalui ketepatan anggota dalam menyelesaikan tugas ((Srimindarti, 2004).

5. Tingkat KPI adalah tingkatan yang memperlihatkan apa yang perlu dicapai dalam pandangan internal operasional perusahaan. Tingkat KPI PT Mandom Indonesia ini terdiri dari ketepatan dan kualitas kerja, volume dan produktifitas kerja, kerjasama tim, tanggungjawab dan loyalitas kerja, kerajinan dan disiplin kerja, etika dan komunikasi, perhatian terhadap tugas, pengetahuan dan penguasaan pekerjaan, perencanaan dan pengorganisasian dan inisiatif dan kreatifitas (Parmenter, 2007).

Kerangka Berpikir

Kinerja perusahaan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan tujuan organisasi, yang dapat dilihat dari kompensasi, motivasi dan komitmen anggota. Tujuan organisasi tercapai atas kerjasama yang dilakukan oleh anggota dalam melaksanakan manajemen, yang tidak lepas dari adanya pencapaian KPI yang telah diraih oleh anggota tersebut yang selanjutnya dapat menunjang pengaruh dari komitmen anggota dalam bekerja, motivasi anggota dalam bekerja serta kepuasan anggota atas kompensasi yang diterimanya sehingga dengan adanya faktor dominasi tersebut diharapkan kinerja perusahaan akan semakin lebih baik lagi. Begitupun yang diharapkan oleh PT Mandom Indonesia, diharapkan kinerja perusahaannya dapat ditingkatkan melalui prediksi penilaian dari kompensasi anggota, motivasi anggota dan komitmen anggota yang dimediasi oleh KPI. Berdasarkan penjelasan tersebut maka PT Mandom Indonesia akan dinilai memiliki kinerja perusahaan baik apabila ditunjang oleh pencapaian KPI karyawan, serta kondisi karyawan yang memiliki kepuasan kompensasi yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi dan komitmen kerja yang tinggi pula sehingga karyawan tersebut akan mampu memberikan kinerja terbaiknya sehingga perusahaan memiliki output kinerja yang baik pula.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, dengan sampel sebanyak 115 orang anggota yang kemudian dianalisis dengan sobel test.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perusahaan (*Corporate Performance*) Di PT Mandom Indonesia

Penerimaan hipotesis terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*) di PT Mandom Indonesia Tbk ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa dari hasil pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t_{hitung} antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja perusahaan (*corporate performance*) (Y) sebesar 2,407 dan t_{tabel} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis diterima. Penerimaan hipotesis ini juga dapat dinilai dari nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah h_1 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja perusahaan (*corporate performance*) (Y).

Temuan tersebut juga diperkuat dari hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*) adalah 0,177 adalah positif cenderung bahwa semakin kuat pengaruh dari kompensasi maka akan cenderung semakin tinggi kinerja perusahaan (*corporate performance*). Sebaliknya, semakin lemah pengaruh dari kompensasi maka cenderung akan semakin rendah kinerja perusahaan (*corporate performance*).

Penerimaan hipotesis ini dapat dijelaskan oleh adanya fungsi dari kompensasi yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan, dengan begitu perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diketahui pengaruh dari kompensasi terhadap perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya yang selanjutnya mampu memberikan dampak yang positif pula bagi perusahaan.

Penjelasan lainnya terkait dengan adanya penerimaan hipotesis terdapatnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga dapat dijelaskan oleh adanya manfaat kompensasi bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi dapat menggambarkan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu

sendiri, yang selanjutnya dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya juga sangat penting bagi kinerja perusahaan (*corporate performance*), karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Dengan demikian, kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda perusahaan, yang antara lain penggunaan SDM lebih efisien dan lebih efektif. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Selain itu, hal ini juga akan berdampak pada banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu, dimana hal ini juga akan mampu mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi perusahaan. Fungsi lain dari kompensasi ini selanjutnya dengan sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung ikut serta dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Penerimaan hipotesis penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2015) dan hasil penelitian Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) yang juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana hal ini selanjutnya mampu mengefektifkan kinerja perusahaan.

Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan (*Corporate Performance*) Di PT Mandom Indonesia

Penerimaan hipotesis terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*) di PT Mandom Indonesia Tbk ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa dari hasil pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t_{hitung} antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja perusahaan (*corporate performance*) (Y) sebesar 6,057 dan t_{tabel} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis diterima. Penerimaan hipotesis ini juga dapat dinilai dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah h_2 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja perusahaan (*corporate performance*) (Y).

Temuan tersebut juga diperkuat dari hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja

perusahaan (*corporate performance*) 0,653 adalah positif cenderung bahwa semakin kuat pengaruh dari motivasi maka akan cenderung semakin tinggi kinerja perusahaan (*corporate performance*). Sebaliknya, semakin lemah pengaruh dari motivasi maka cenderung akan semakin rendah kinerja perusahaan (*corporate performance*).

Penerimaan hipotesis ini dapat dijelaskan oleh adanya motivasi yang menempati tempat yang penting posisinya berada dalam proses manajemen perusahaan secara keseluruhan, karena keberadaan motivasi dapat dijadikan sebagai pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu, keberadaan motivasi ini dapat mengarahkan karyawan agar ia dapat meningkatkan kinerjanya pada tingkat yang berbeda, yang mana hal ini selanjutnya berkorelasi/ berdampak positif pula pada kinerja perusahaan (*corporate performance*).

Penjelasan diterimanya hipotesis terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*) ini juga dapat dijelaskan oleh adanya kedudukan motivasi yang dapat membuat karyawan cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan non-termotivasi. Hal ini terjadi demikian karena karyawan termotivasi akan lebih produktif hal ini dijelaskan demikian karena jika karyawan puas dan senang maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang sangat mengesankan, dan kemudian hasilnya akan baik. Disisi lain karyawan termotivasi akan memotivasi karyawan lain di kantor. Ini sangat penting karena pada akhirnya akan membangun budaya perusahaan yang penuh motivasi. Selain itu, dengan termotivasinya karyawan, perusahaan akan lebih mudah dalam melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang realistis dalam proses mengenai apa yang harus dia dan timnya lakukan tanpa perlu instruksi dari atasan. Selain itu, karyawan juga akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat sesuai dengan kepribadian dan keterampilan yang dimilikinya, sehingga ia dapat bekerja lebih fleksibel dan bertanggung jawab, yang mana dampak selanjutnya bagi perusahaan adalah hal ini akan mampu menciptakan budaya perusahaan yang positif. Penerimaan hipotesis penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2015) dan Agus Subekti (2016) yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana hal ini selanjutnya mampu mengefektifkan kinerja perusahaan.

Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan (*Corporate Performance*) Di PT Mandom Indonesia

Penerimaan hipotesis terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*) di PT Mandom Indonesia Tbk ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa dari hasil pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t_{hitung} antara Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja perusahaan (*corporate performance*) (Y) sebesar 2,788 dan t_{tabel} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis diterima. Penerimaan hipotesis ini juga dapat dinilai dari nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah h_3 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Perusahaan (*corporate performance*) (Y).

Temuan tersebut juga diperkuat dari hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*) diketahui 0,339 adalah positif cenderung bahwa semakin kuat pengaruh dari komitmen organisasi maka akan cenderung semakin tinggi kinerja perusahaan (*corporate performance*). Sebaliknya, semakin lemah pengaruh dari komitmen organisasi maka cenderung akan semakin rendah kinerja perusahaan (*corporate performance*).

Penerimaan hipotesis ini dapat dijelaskan oleh adanya fungsi komitmen bagi perusahaan yang dapat membuat seorang karyawan tersebut tetap bekerja di suatu perusahaan tersebut. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Selain itu, dengan adanya komitmen di dalam diri karyawan hal ini akan mampu membuat ia bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan adanya komitmen ini karyawan juga akan berusaha bertahan dan setia dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang mana dengan adanya komitmen ini karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaannya tersebut sehingga dengan demikian hal ini akan membuat ia bertahan dan tetap memelihara keanggotaannya dalam suatu perusahaan tersebut. Penerimaan hipotesis penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2015) dan Agus Subekti (2016) yang juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana hal ini selanjutnya mampu mengefektifkan kinerja perusahaan.

Analisis Pengaruh Penilaian KPI Terhadap Kinerja Perusahaan (*Corporate Performance*) Di PT Mandom Indonesia

Penerimaan hipotesis terdapat pengaruh KPI terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*) di PT Mandom Indonesia Tbk ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa dari hasil pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t_{hitung} antara KPI (M) terhadap Kinerja perusahaan (*corporate performance*) (Y) sebesar 11,395 dan t_{tabel} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis diterima. Penerimaan hipotesis ini juga dapat dinilai dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah h_4 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara KPI (M) terhadap Kinerja perusahaan (*corporate performance*) (Y).

Temuan tersebut juga diperkuat dari hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh KPI terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*) diketahui 0,495 adalah positif cenderung bahwa semakin kuat pengaruh dari KPI maka akan cenderung semakin tinggi kinerja perusahaan (*corporate performance*). Sebaliknya, semakin lemah pengaruh dari KPI maka cenderung akan semakin rendah kinerja perusahaan (*corporate performance*).

Penerimaan hipotesis ini dapat dijelaskan oleh adanya fungsi KPI yang dapat digunakan untuk melacak dan menganalisis faktor yang dianggap penting untuk keberhasilan perusahaan dimana dengan adanya KPI, manajemen perusahaan akan lebih mudah memahami apakah perusahaan berada di dalam jalur untuk menuju tujuan yang ditetapkan atau tidak. Berdasarkan fungsi inilah keberadaan KPI dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*).

Penerimaan hipotesis ini juga dapat dijelaskan oleh adanya manfaat KPI yang juga dapat digunakan sebagai sarana untuk mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu, dimana dengan adanya KPI ini perusahaan

juga akan dapat memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang, yang mana KPI ini juga dapat digunakan untuk merumuskan kembali sasaran masa depan perusahaan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya, serta dapat pula digunakan untuk memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan kinerja perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah. Dengan adanya KPI ini perusahaan akan lebih mudah dalam mengambil tindakan yang efektif seperti melakukan pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan karyawan yang dirasa kurang sesuai, yang mana hal ini akan berdampak langsung pada kinerja perusahaan. Penerimaan hipotesis penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) dan Rislisa dan Fatul Himam (2015) yang juga menyatakan bahwa KPI berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Penilaian KPI Di PT Mandom Indonesia

Penerimaan hipotesis terdapat pengaruh kompensasi terhadap KPI di PT Mandom Indonesia Tbk ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa dari hasil pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t_{hitung} antara Kompensasi (X_1) terhadap KPI (M) sebesar 2,187 dan t_{tabel} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis diterima. Penerimaan hipotesis ini juga dapat dinilai dari nilai signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah h_5 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_1) terhadap KPI (M).

Temuan tersebut juga diperkuat dari hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap KPI diketahui 0,247 adalah positif cenderung bahwa semakin kuat pengaruh dari kompensasi maka akan cenderung semakin tinggi KPI. Sebaliknya, semakin lemah pengaruh dari kompensasi maka cenderung akan semakin rendah KPI.

Penerimaan hipotesis ini dapat dijelaskan oleh adanya hubungan antara kompensasi dengan KPI, dimana pengaruh kompensasi terhadap KPI ini dapat dijelaskan dari kondisi awal mula adanya persepsi karyawan mengenai kompensasi yang diterimanya,

apabila seorang karyawan ini memiliki keinginan untuk memperoleh kompensasi yang tinggi, maka ia akan konsisten mencapai semua ketetapan-ketetapan yang telah dicantumkan dalam KPI perusahaan tersebut, dimana dengan adanya keinginan untuk memperoleh kompensasi yang tinggi inilah hal ini yang selanjutnya menunjukkan adanya pengaruh terhadap pencapaian KPI di perusahaan tersebut.

Penerimaan hipotesis ini juga dapat dijelaskan oleh adanya KPI yang dapat diterapkan oleh perusahaan yang selanjutnya digunakan untuk memacu produktifitas kerja karyawan dimana perusahaan mengaitkan secara langsung kinerja (*performance*) dengan sistem penggajian yang diterima karyawan. Dengan adanya penjelasan inilah penerimaan hipotesis terdapat pengaruh kompensasi terhadap pencapaian KPI perusahaan dapat dijelaskan. Penerimaan hipotesis penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2015) dan hasil penelitian Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) yang juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap KPI.

Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Penilaian KPI Di PT Mandom Indonesia

Penerimaan hipotesis terdapat pengaruh motivasi terhadap KPI di PT Mandom Indonesia Tbk ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa dari hasil pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t_{hitung} antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja KPI (M) sebesar 6,096 dan t_{table} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis diterima. Penerimaan hipotesis ini juga dapat dinilai dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah h_6 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap KPI (M).

Temuan tersebut juga diperkuat dari hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap KPI diketahui 1,009 adalah positif cenderung bahwa semakin kuat pengaruh dari motivasi maka akan cenderung semakin tinggi KPI. Sebaliknya, semakin lemah pengaruh dari motivasi maka cenderung akan semakin rendah KPI.

Penerimaan hipotesis ini dapat dijelaskan oleh adanya pengaruh antara motivasi dengan KPI, dimana pengaruh motivasi terhadap KPI ini dapat dijelaskan oleh adanya semakin kuat motivasi ekstrinsik seorang karyawan dalam bekerja maka ia akan mampu mencapai semua indikator-indikator dalam KPI tersebut. Hal ini dijelaskan demikian karena motivasi

ekstrinsik ini dapat dipicu oleh adanya pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan dari hasil penilaian KPI tersebut. Berdasarkan hal inilah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian KPI perusahaan.

Dengan adanya target pencapaian KPI di perusahaan ini, nantinya hal ini akan dapat digunakan untuk memacu produktifitas kerja karyawan melalui sistem penggajian yang diterima karyawan. Dengan adanya keterkaitan pancangan sistem penggajian yang diterima karyawan apabila ia mampu mencapai semua indikator KPI inilah yang selanjutnya hal ini mampu membuat motivasi eksternal si karyawan meningkat yang mana hal ini akan berdampak terhadap penilaian KPI itu sendiri. Penerimaan hipotesis penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2015) dan hasil penelitian Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap KPI.

Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Penilaian KPI Di PT Mandom Indonesia

Penerimaan hipotesis terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap KPI di PT Mandom Indonesia Tbk ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa dari hasil pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t_{hitung} antara Komitmen Organisasi (X_3) terhadap KPI (M) sebesar 2,010 dan t_{table} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis diterima. Penerimaan hipotesis ini juga dapat dinilai dari nilai signifikansi sebesar 0,044 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah h_7 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X_3) terhadap KPI (M).

Temuan tersebut juga diperkuat dari hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap KPI 0,363 adalah positif cenderung bahwa semakin kuat pengaruh dari komitmen organisasi maka akan cenderung semakin tinggi KPI. Sebaliknya, semakin lemah pengaruh dari komitmen organisasi maka cenderung akan semakin rendah KPI.

Penerimaan hipotesis ini dapat dijelaskan oleh adanya penilaian KPI ini dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen anggota dalam bekerja, dimana pengaruh komitmen perusahaan terhadap penilaian KPI ini akan terlihat apabila feedback dari penilaian KPI ini dirasakan kembali oleh karyawan, yang mana hal ini akan berdampak pada diri karyawan yang ingin berusaha mencapai tujuan-tujuan kinerja

perusahaan seperti apa yang telah diindikasikan di dalam KPI. Berdasarkan hal inilah dapat dijelaskan adanya pengaruh komitmen perusahaan yang berpengaruh terhadap penilaian KPI. Karena pada intinya penilaian KPI dijadikan sarana untuk peningkatan komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut. Penerimaan hipotesis penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2015) dan hasil penelitian Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) yang juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap KPI.

Analisis Pengaruh Mediasi Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Perusahaan (*Corporate Performance*) Di PT Mandom Indonesia Melalui Penilaian KPI

Penerimaan hipotesis terdapat pengaruh mediasi antara kompensasi terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*) di PT Mandom Indonesia melalui penilaian KPI ini dapat dijelaskan oleh adanya nilai error bootstrapping efek mediasinya diketahui 0,0474 lebih rendah dari nilai asumsi distribusi normalnya 0,0615 dan hasil bootstrapping menunjukkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsungnya tetap signifikan pada 0,0000.

Berdasarkan nilai nilai error bootstrapping diketahui 0,0474 lebih rendah dari nilai asumsi distribusi normalnya 0,0615, maka nilai t yang digunakan untuk melihat nilai pengaruh tidak langsung menggunakan nilai asumsi distribusi normalnya 0,0615. Dengan demikian pengaruh tidak langsungnya dapat dijelaskan nilai $t_{hitung} = 0,3092/0,0615$, $t_{hitung} = 5,02764228$.

Dengan membandingkan nilai $t_{hitung} = 5,02764228$ dengan nilai t_{tabel} untuk sampel 90 orang (1,987), dapat diketahui bahwa $t_{hitung} = 5,02764228 > t_{tabel} = 1,98081$ hal ini berarti bahwa hasil nilai asumsi distribusi normal menunjukkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsung (efek mediasi) tetap atau signifikan. Berdasarkan perbandingan nilai uji t tersebut dapat dinyatakan bahwa terjadi hubungan mediasi antara kompensasi dengan kinerja perusahaan melalui KPI. Berdasarkan hasil temuan penelitian di atas maka dapat diketahui bahwa hipotesis ke 8 atau H_8 diterima, sehingga hipotesis terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan anggota Sat Reskrim Polres Tangerang Selatan yang dimediasi oleh KPI anggota diterima.

Penerimaan hipotesis ini dapat dijelaskan oleh adanya penilaian KPI yang dapat digunakan sebagai pemediasi antara kompensasi terhadap kinerja perusahaan. Terdapatnya pengaruh mediasi dari KPI ini dapat dijelaskan karena dengan adanya pembuatan KPI

ini, karyawan yang ingin memperoleh kompensasi yang tinggi, ia dapat mempergunakan KPI sebagai bahan acuan untuk mencapai target-target kerja yang harus dia lakukan, selain itu ia juga dapat menggunakan KPI ini sebagai bahan evaluasi kerja, sehingga dengan adanya KPI ini karyawan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuan organisasi yang selanjutnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja perusahaan yang efektif. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya pengaruh mediasi dari KPI untuk menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan. Penerimaan hipotesis penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2015) dan hasil penelitian Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) yang juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana hal ini selanjutnya mampu mengefektifkan kinerja organisasi.

Analisis Pengaruh Mediasi Antara Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan (*Corporate Performance*) Di PT Mandom Indonesia Melalui Penilaian KPI

Penerimaan hipotesis terdapat pengaruh mediasi antara motivasi terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*) di PT Mandom Indonesia melalui penilaian KPI ini dapat dijelaskan oleh adanya nilai error bootstrapping efek mediasi diketahui 0,1008 lebih rendah dari nilai asumsi distribusi normalnya 0,0849 dan hasil bootstrapping menunjukkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsungnya tetap signifikan pada 0,0000.

Berdasarkan nilai nilai error bootstrapping efek mediasi diketahui 0,1008 lebih rendah dari nilai asumsi distribusi normalnya 0,0849, maka nilai t yang digunakan untuk melihat nilai pengaruh tidak langsung menggunakan nilai asumsi distribusi normalnya 0,0849. Dengan demikian pengaruh tidak langsungnya dapat dijelaskan nilai $t_{hitung} = 0,4214/0,0849$, $t_{hitung} = 4,96348645$.

Dengan membandingkan nilai $t_{hitung} = 4,96348645$ dengan nilai t_{tabel} untuk sampel 90 orang (1,987), dapat diketahui bahwa $t_{hitung} = 4,96348645 > t_{tabel} = 1,98081$ hal ini berarti bahwa hasil nilai asumsi distribusi normal menunjukkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsung (efek mediasi) tetap atau signifikan. Berdasarkan perbandingan nilai uji t tersebut dapat dinyatakan bahwa terjadi hubungan mediasi antara motivasi dengan kinerja perusahaan melalui KPI. Berdasarkan hasil temuan penelitian di atas maka dapat diketahui bahwa hipotesis ke 9 atau H_9 diterima, sehingga hipotesis terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan anggota Sat

Reskrim Polres Tangerang Selatan yang dimediasi oleh KPI anggota diterima.

Penerimaan hipotesis ini dapat dijelaskan oleh adanya penilaian KPI yang dapat digunakan sebagai pemediasi antara motivasi terhadap kinerja perusahaan. Terdapatnya pengaruh mediasi dari KPI ini dapat dijelaskan karena dengan adanya pembuatan KPI ini, karyawan yang ingin memperoleh motivasi ekstrinsik (pujian, penghargaan, gaji, insentif) yang kuat yang dapat berasal dari perusahaan atau lingkungan perusahaan dimana tempat ia bekerja, ia dapat mempergunakan KPI sebagai bahan acuan untuk mencapai target-target kerja yang harus dia lakukan, selain itu ia juga dapat menggunakan KPI ini sebagai bahan evaluasi kerja, sehingga dengan adanya KPI ini karyawan akan lebih mudah mengetahui apa kekurangannya dalam bekerja sehingga ia dapat melakukan perbaikan-perbaikan kerja agar ia dapat mencapai tujuan pekerjaannya, yang selanjutnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja perusahaan tersebut. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya pengaruh mediasi dari KPI untuk menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan. Penerimaan hipotesis penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2015) dan hasil penelitian Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) yang juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana hal ini selanjutnya mampu mengefektifkan kinerja organisasi.

Analisis Pengaruh Mediasi Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan (*Corporate Performance*) Di PT Mandom Indonesia Melalui Penilaian KPI

Penerimaan hipotesis terdapat pengaruh mediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*) di PT Mandom Indonesia melalui penilaian KPI ini dapat dijelaskan oleh adanya nilai error bootstrapping efek mediasi diketahui 0,0931 lebih rendah dari nilai asumsi distribusi normalnya 0,1012 dan hasil bootstrapping menunjukkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsungnya tetap signifikan pada 0,0000.

Berdasarkan nilai nilai error bootstrapping efek mediasi diketahui 0,0931 lebih rendah dari nilai asumsi distribusi normalnya 0,1012, maka nilai t yang digunakan untuk melihat nilai pengaruh tidak langsung menggunakan nilai asumsi distribusi normalnya 0,1012. Dengan demikian pengaruh tidak langsungnya dapat dijelaskan nilai $t_{hitung} = 0,4867/0,1012$, $t_{hitung} = 4,80928854$.

Dengan membandingkan nilai $t_{hitung} = 4,80928854$ dengan nilai t_{tabel} untuk sampel 90 orang (1,987), dapat diketahui bahwa $t_{hitung} = 4,80928854 > t_{tabel} = 1,98081$ hal ini berarti bahwa hasil nilai asumsi distribusi normal menunjukkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsung (efek mediasi) tetap atau signifikan. Berdasarkan perbandingan nilai uji t tersebut dapat dinyatakan bahwa terjadi hubungan mediasi antara komitmen organisasi dengan kinerja perusahaan melalui KPI. Berdasarkan hasil temuan penelitian di atas maka dapat diketahui bahwa hipotesis ke 10 atau H_{10} diterima, sehingga hipotesis terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan anggota Sat Reskrim Polres Tangerang Selatan yang dimediasi oleh KPI anggota diterima.

Penerimaan hipotesis ini dapat dijelaskan oleh adanya penilaian KPI yang dapat digunakan sebagai pemediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan. Terdapatnya pengaruh mediasi dari KPI ini dapat dijelaskan karena dengan adanya pembuatan KPI ini, karyawan yang ingin memperoleh feedback dari komitmennya terhadap perusahaan (pengakuan perusahaan atas kerja keras karyawan), ia dapat mempergunakan KPI sebagai bahan acuan untuk mencapai target-target kerja yang harus dia lakukan, selain itu ia juga dapat menggunakan KPI ini sebagai bahan evaluasi kerja, sehingga dengan adanya KPI ini karyawan akan lebih mudah mengetahui apa kekurangannya dalam bekerja sehingga ia dapat melakukan perbaikan-perbaikan kerja dan peningkatan kerja, agar ia dapat mencapai tujuan pekerjaannya sesuai dengan indikator-indikator dalam KPI tersebut, yang selanjutnya hal ini akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja perusahaan tersebut. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya pengaruh mediasi dari KPI untuk menunjukkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan. Penerimaan hipotesis penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2015) dan hasil penelitian Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) yang juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana hal ini selanjutnya mampu mengefektifkan kinerja organisasi.

Simpulan

Kesimpulan penelitian ini antara lain:

1. Hipotesis terdapat pengaruh kompensasi terhadap *corporate performance* di PT Mandom Indonesia diterima yang dilihat dari angka t_{hitung} antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) sebesar 2,407 dan t_{table} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t

- t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis 1 diterima.
2. Hipotesis terdapat pengaruh motivasi terhadap corporate performance di PT Mandom Indonesia diterima yang dilihat dari angka t_{hitung} antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) sebesar 6,057 dan t_{tabel} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis 2 diterima.
 3. Hipotesis terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap corporate performance di PT Mandom Indonesia diterima yang dilihat dari angka t_{hitung} antara Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) sebesar 2,788 dan t_{tabel} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis 3 diterima.
 4. Hipotesis terdapat pengaruh penilaian KPI terhadap corporate performance di PT Mandom Indonesia diterima yang dilihat dari angka t_{hitung} antara KPI (M) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) sebesar 11,395 dan t_{tabel} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis 4 diterima.
 5. Hipotesis terdapat pengaruh kompensasi terhadap penilaian KPI di PT Mandom Indonesia diterima yang dilihat dari angka t_{hitung} antara Kompensasi (X_1) terhadap KPI (M) sebesar 2,187 dan t_{tabel} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis 5 diterima.
 6. Hipotesis terdapat pengaruh motivasi terhadap penilaian KPI di PT Mandom Indonesia diterima yang dilihat dari angka t_{hitung} antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja KPI (M) sebesar 6,096 dan t_{tabel} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis 6 diterima.
 7. Hipotesis terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap penilaian KPI di PT Mandom Indonesia diterima yang dilihat dari angka t_{hitung} antara Komitmen Organisasi (X_3) terhadap KPI (M) sebesar 2,010 dan t_{tabel} sebesar 1,98081 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hal ini menunjukkan hipotesis 7 diterima.
 8. Hipotesis terdapat pengaruh mediasi antara kompensasi terhadap corporate performance di PT Mandom Indonesia melalui penilaian KPI diterima yang dilihat dari nilai pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,3092 dan signifikan pada 0,0000, dengan nilai $t_{hitung} = 5,02764228 > t_{tabel} = 1,98081$ hal ini berarti terjadi hubungan mediasi antara kompensasi dengan kinerja perusahaan melalui KPI, sehingga hal ini menunjukkan hipotesis 8 diterima.
 9. Hipotesis terdapat pengaruh mediasi antara motivasi terhadap corporate performance di PT Mandom Indonesia melalui penilaian KPI diterima yang dilihat dari nilai pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,4214 dan signifikan pada 0,0000, dengan nilai $t_{hitung} = 4,96348645 > t_{tabel} = 1,98081$ hal ini berarti terjadi hubungan mediasi antara motivasi dengan kinerja perusahaan melalui KPI, sehingga hal ini menunjukkan hipotesis 9 diterima.
 10. Hipotesis terdapat pengaruh mediasi antara komitmen organisasi terhadap corporate performance di PT Mandom Indonesia melalui penilaian KPI diterima yang dilihat dari nilai pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,4867 dan signifikan pada 0,0000, dengan nilai $t_{hitung} = 4,80928854 > t_{tabel} = 1,98081$ hal ini berarti terjadi hubungan mediasi antara komitmen organisasi dengan kinerja perusahaan melalui KPI, sehingga hal ini menunjukkan hipotesis 10 diterima.

Saran

Saran yang dapat diberikan terkait hasil penelitian ini adalah:

1. Sebaiknya dalam rangka penyusunan kebijakan peningkatan kinerja perusahaan, yang perlu dipertimbangkan adalah kompensasi karyawan, agar di masa depan jika karyawan di perusahaan tersebut ingin memperoleh kompensasi yang tinggi, ia dapat melakukan kinerjanya lebih baik lagi. Selain itu, dengan adanya kompensasi ini, karyawan akan lebih bersemangat/ lebih termotivasi lagi untuk bekerja, sehingga kinerja perusahaan akan lebih efektif.
2. Dalam rangka penelitian lanjutan yang serupa dari hasil penelitian sebelumnya, disarankan untuk mengamati variabel mediator lainnya seperti pengaruh budaya perusahaan yang digunakan untuk memediasi antara variabel dependen (kinerja perusahaan) dengan variabel independen (kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan) dengan pemilihan sampel yang seharusnya hanya diambil oleh beberapa jenis perusahaan jasa dari perusahaan yang berbeda.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan para akademisi dapat melakukan penelitian yang serupa terkait survei kinerja perusahaan dengan menggunakan variabel bebas lainnya seperti budaya perusahaan, *capital expenditure*, *working capital*,

participatory budgeting, kedisiplinan karyawan, atau kepuasan pelanggan dengan memperbaiki kelemahan dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Subekti. 2016. The Implication of Financial Compensation and Performance Appraisal System to Job Satisfaction And Motivation also Employee Performance In PT Pupuk Kalimantan Timur Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention*. Vol. 5 Issue. 2.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- As'ad, 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Bambang P. dan Lina MJ. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A. 1993. *Human Resources Managment: An Experiential Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Brahmasari dan Suprayetno. 2008. Pengaruh motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Interbasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Ekonomi*. Vol. 2, No. 4.
- Cummings dan Worley. 2005. *Organizational Development* (8th ed). South Western Edition: Thompson.
- David, Fred R. 2005. *Manajemen Strategis: Konsep*. Jakarta : Salemba Empat.
- David Parmenter. 2007. *Key Performance Indicators*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia. *AGORA* Vol. 3, No. 2.
- Fred Luthans. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gibson. 2002 . *Organisasi Perilaku Struktur, Proses, Terjemahan*. Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi. Kedua. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Kadar Nurjaman. 2014. *Manajemen Personalialia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kaliprasad, M. 2006. The Human Factor I: Attracting, Retaining, and Motivating Capable People. *Cost Engineering*. 48(6). 20-26.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja. Rosdakarya.
- Murty Aprilia Windy dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal Indonesia Accounting Review*, Vol. 2 No. 2. pp. 215-228.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rislisa dan Fatul Himam. 2015. Pengaruh Partisipasi Penyusunan KPI terhadap Komitmen Pencapaian Sasaran Kinerja Perusahaan Di PT XYZ Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.14 No.2 Oktober 2015, 98-110.
- Robbin, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta : Salemba.
- Roscoe. 1982. *Research Methods For Business*. New York: Mc Graw Hill.
- Santrock, J.W. 2007. *Psikologi Perkembangan*. Edisi 11 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Sondang P. Siagian. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Srimindarti, Ceacilia. 2004. *Balanced Scorecard Sebagai Alternatiff Untuk Mengukur Kinerja. Fokus Ekonomi*. Vol. 3, No. 1
- Umar. 2001. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.