

**PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

**(STUDI PADA KOMANDO RESORT MILITER 043 GARUDA HITAM
BANDAR LAMPUNG)**

SKRIPSI

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Akuntansi



Disusun Oleh :

HELDA NOVARITA SIBURIAN

1512120073

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 12 Maret 2019



Helda Novarita Siburian

NPM.1512120205

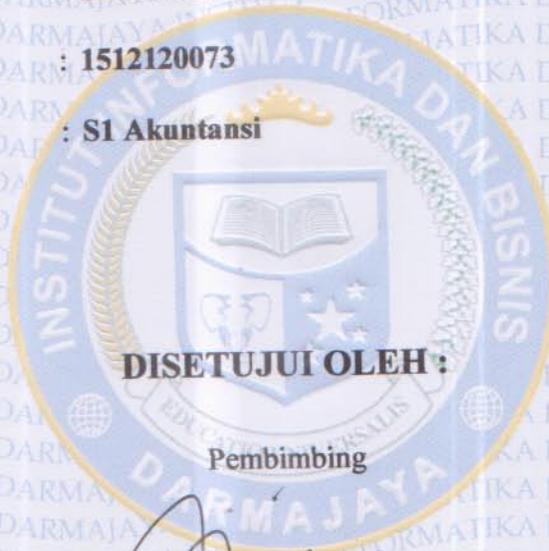
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa : **HELDA NOVARITA SIBURIAN**

N P M : **1512120073**

Program Studi : **S1 Akuntansi**



DISETUJUI OLEH :

Pembimbing

Indra Chaniago, S.E., M.Si.Ak.

NIK 14061016

Ketua Jurusan S1 Akuntansi

Anik Irawati, S.E., M.Sc.

NIK 01170305

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Bandar Lampung)**. Untuk memenuhi sebagai persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa

Nama Mahasiswa : **HELDA NOVARITA SIBURIAN**

NPM : **1512120073**

Program Studi : **S1 Akuntansi**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

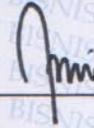
Nama

Status

Tanda Tangan

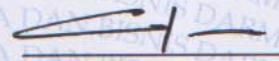
1. **Anik Irawati, S.E., M.Sc.**

- Ketua Sidang



2. **Taufik, S.E., M.S.Ak.**

- Anggota



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D.

NIK. 14580718

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **12 Maret 2019**

PERSEMBAHAN

Dengan segenap puji dan syukur, saya mempersembahkan karya tulis ini untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan rahmat kuasa-Nya untuk saya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik
2. Kedua orang tua, Papa AKBP (Purn.) Satman Siburian dan Mama yang selalu mendoakan ku, menasehati, memberikan semangat serta dukungan baik moril maupun materil hingga selesainya masa perkuliahanku
3. Ke empat kakak ku, Kak Yohana, Kak Cica, Kak Lia, Kak Siska dan keponakan ku Jesika terimakasih atas segala doa dan cintanya kepadaku sebagai adik bungsu
4. Bripda Indra Yusuf Saragih yang selalu menemani dan memberikan semangat dalam mengerjakan tugas dan skripsi
5. Para Sahabatku, Kadek Sugiani, Revi Lusiana dan Valeria Weni terimakasih sudah mendukung satu sama lain dan memberikan cerita yang indah selama masa perkuliahan
6. Keluarga UKM HIMKRIS, Nongskey, para alumni, senior dan adik-adik tingkat yang mendukung di dalam doa dan memberikan sukacita kepadaku
7. Keluarga KKN Waringin Sari Barat, Ibu dan Bapak Sumaryo, Mas Hasan, Keluarga MINUS, Adib, Harys, Desi, Thiorennny, Asti terimakasih sudah memberikan kesan yang manis dan saling berbagi canda dan tawa
8. Kawan- kawan bimbingan Oktarina, Diah, Irwandy dan Suci yang selalu mengingatkan satu sama lain dan memberiku semangat
9. Teman-teman akuntansi angkatan 2015 yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu
10. Para Dosen Akuntansi dan Almamaterku, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

RIWAYAT HIDUP

1. IDENTITAS DIRI

- a. Nama : Helda Novarita Siburian
- b. NPM : 1512120073
- c. Tempat Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 17 Nov 1997
- d. Agama : Kristen
- e. Alamat : Jl. Seledri No. 11, 24 Tejoagung
Metro Timur
- f. Suku : Batak
- g. Kewarganegaraan : Indonesia
- h. E-mail : heldanovarita@gmail.com
- i. No. Hp : 0813-7396-6035

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. Taman Kanak-kanak : TK Xaverius Metro
- b. Sekolah Dasar : SD Xaverius Metro
- c. Sekolah Menengah Pertama : SMP Xaverius Metro
- d. Sekolah Menengah Atas : SMA Yos Sudarso Metro

Dengan ini menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan di atas adalah benar.

Bandar Lampung, 12 Maret 2019

Helda Novarita Siburian

NPM. 151212003

MOTTO HIDUP

“ Tetapi carilah dahulu Kerajaan Allah dan kebenarannya maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu”

(Matius 6:13)

“Karena itu Aku berkata kepadamu, apa saja yang kamu minta dan doakan, percayalah bahwa kamu telah menerimanya, maka hal itu akan diberikan kepadamu”

(Markus 11:24)

**PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

Helda Novarita Siburian

[\(heldanovarita@gmail.com\)](mailto:heldanovarita@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai; pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; gaya kepemimpinan mempengaruhi remunerasi terhadap kinerja pegawai; gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Responden penelitian adalah pegawai Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang bekerja pada Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Provinsi Lampung. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan *purposive sampling*, untuk mendapatkan sampel dari 45 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi.

Kata kunci : Remunerasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

**EFFECT OF THE REMUNERATION ON THE EMPLOYEE
PERFORMANCE THROUGH THE LEADERSHIP STYLE AS A
MODERATING VARIABLE**

By

Helda Novarita Siburian

Faculty of Economics and Business
Informatics and Business Institute Darmajaya
(heldanovarita@gmail.com)

ABSTRACT

The objective of this research was proving empirically the effect of the remuneration on the employee performance; the effect of the work motivation on the employee performance; the effect of the remuneration and the employee performance through the leadership style; and, the effect of the work motivation and employee performance through the leadership style. The subject of this research was the employees of the Indonesian National Army (TNI) working at the Military Resort Command 043 of the Black Garuda, Lampung. The sampling technique used in this research was the purposive sampling. The number of samples used in this research was 45 respondents. The result of this research showed that the remuneration had a significant effect on the employee performance; the work motivation had a significant effect on the employee performance; the remuneration had a significant effect on the employee performance through the leadership style as the moderating variable; and the work motivation had a significant effect on the employee performance through the leadership style as the moderating variable.

Keywords: Remuneration, Work Motivation, Leadership Style, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S1 Akuntansi IIB Darmajaya Bandar Lampung. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa isi tersaji di dalamnya masih banyak memerlukan perbaikan, karena keterbatasan penulis baik keterbatasan pengetahuan, kemampuan maupun pengalaman. Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima arahan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih pada :

1. Tuhan Yesus Kristus
2. **Bapak Ir. Firmansyah Y. Alfian, M.B.A., M.Sc.** selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
3. **Bapak Dr. R. Z. Abdul Aziz, M.T** selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Riset Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
4. **Bapak Ronny Nazar.,S.E.,M.M** selaku Wakil Rektor II Bidang Sumber Daya Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
5. **Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M** selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Pengembangan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
6. **Bapak Prof. Zulkarnain Lubis.,MS.,PhD** selaku Wakil Rektor IV sekaligus Dekan Fakultasn Ilmu Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
7. **Ibu Anik Irawati.,S.E.,M.Sc** selaku ketua jurusan akuntansi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung dan dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. **Bapak Indra Chaniago.,SE.,M.Si** selaku dosen pembimbing skripsi ku yang selalu memotivasi dan memberikan arahan dalam mengerjakan skripsi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	4
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	6

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Teori Ekspektasi (<i>Expectancy Theory</i>)	7
2.2 Kinerja Pegawai	8
2.3 Remunerasi.....	9
2.4 Motivasi Kerja.....	10
2.5 Gaya Kepemimpinan.....	13
2.6 Penelitian Terdahulu	15
2.7 Kerangka Pemikiran.....	16
2.8 Bangunan Hipotesis	17

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data.....	21
3.2 Metode Pengumpulan Data	21
3.3 Populasi dan Sampel	22
3.3.1 Populasi	22
3.3.2 Sampel	22
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	22
3.4.1 Variabel Independen.....	23
3.4.2 Variabel Dependen	23
3.4.3 Variabel Moderasi	23

3.5 Metode Analisis Data.....	27
3.5.1 Uji Analisis Data.....	27
3.5.1.1 Uji Statistik Deskriptif.....	27
3.5.1.2 Uji Validitas	28
3.5.1.3 Uji Reliabilitas.....	28
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	29
3.5.2.1 Uji Normalitas	29
3.5.2.2 Uji Multikolinieritas	29
3.5.2.3 Uji Heteroskedasitas.....	30
3.5.3 Uji Hipotesis	31
3.5.3.1 Uji t.....	31
3.5.3.2 Uji F.....	32
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data.....	33
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	33
4.1.2 Data Responden.....	34
4.2 Hasil Analisis Data.....	36
4.2.1 Statistik Deskriptif.....	36
4.3 Hasil Uji Kualitas Data	37

4.3.1 Uji Validitas	37
4.3.2 Uji Realibilitas.....	40
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	41
4.4.1 Uji Normalitas	41
4.4.2 Uji Multikolinearitas	42
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	43
4.4.5 Uji Autokolerasi	44
4.5 Uji Hipotesis	44
4.5.1 Moderated Regression Analysis (MRA)	45
4.5.2 Uji Determinan.....	46
4.5.3 Uji F	47
4.5.4 Uji T	48
4.6 Pembahasan.....	49
4.6.1 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai	49
4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	49
4.6.3 Pengaruh Remunerasi dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel moderasi	50
4.6.4 Pengaruh Motivasi kerja dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel moderasi	51

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan52

5.2 Saran52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tunjangan Kinerja Pegawai TNI	2
Tabel 4.1 Distribusi dan Pengembalian Kuesioner	32
Tabel 4.2 Data Responden	33
Tabel 4.3 Statististik Deskriptif	35
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Remunerasi	37
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	38
Tabel 4.6 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	38
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja	39
Tabel 4.8 Realibilitas Instrument	41
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	41
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	41
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas.....	42
Tabel 4.12 Uji Autokolerasi.....	43
Tabel 4.13 Uji MRA	44
Tabel 4.14 Uji Determinan.....	46
Tabel 4.15 Uji F	46
Tabel 4.16 Uji T	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.7 Kerangka Pemikiran	17
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A Kuesioner Penelitian
- Lampiran B Surat Penelitian
- Lampiran C Hasil Uji Analisis Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi adalah bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan yang baik. Pimpinan diharapkan mampu menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu sehingga memiliki kualitas dalam bekerja. Menurut Panghestika (2017) sumber daya yang berkualitas didapat karena hasil prestasi yang mereka berikan kepada instansi sesuai atau melebihi apa yang telah diberikannya. Salah satu faktor yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan diberikannya remunerasi atau tunjangan kinerja.

Gustika (2013) Remunerasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan Fungsi utama remunerasi sebagai bagian dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai. Insentif menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Presiden Joko Widodo mengungkapkan alasannya mengambil kebijakan peningkatan kesejahteraan bagi prajurit TNI karena menyerap aspirasi dari bawah dikarenakan tunjangan operasional Bintara Pembina Desa (Babinsa) yang dinaungi oleh Komando Daerah Militer lebih rendah dibandingkan tunjangan operasional Bintara Pembinaan dan Keamanan Ketertiban Masyarakat (Babinkamtibmas), <https://kompas.com> (16/12/18). Imanuel (2016) Faktor- faktor yang mempengaruhi terjadinya tindak pidana desersi oleh anggota TNI terdiri dari dua macam faktor internal dan eksternal, salah satu faktor eksternal yang menyebabkan desersi anggota TNI yaitu mempunyai banyak hutang dan merasa iri dengan keadaan ekonomi orang lain sehingga anggota TNI melarikan diri dari kedinasan dan tidak mampu melunasi

hutang mereka. Selain itu, faktor internal yang menyebabkan desersi anggota TNI yaitu kurangnya pembinaan mental dan krisis kepemimpinan, dalam menjalankan tugas dan peraturan kedisiplinan militer perlu adanya seorang pemimpin atau atasan yang mampu mendidik serta membina tugas kepada anggota militer. Oleh sebab itu Pemerintah berupaya untuk mensejahterakan para anggota TNI dengan memberikan remunerasi (tunjangan kinerja). Untuk itu dengan adanya pemberian remunerasi tersebut dapat memberikan motivasi kerja kepada tenaga kerja guna meningkatkan mutu kualitas dalam bekerja. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 102 tahun 2018 jumlah tunjangan kinerja yang diterima anggota TNI AD sebagai berikut :

Tabel 1.1

Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Tentara Nasional Indonesia

NO	PANGKAT	TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN
1	Sersan dua – Sersan Kepala	Rp. 2.350.000,00
2	Sersan Mayor	Rp. 2.493.000,00

Sumber : Data Primer, Perpres No 102 tahun 2018

Sesuai dengan tabel 1.1 Tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Tentara Nasional Indonesia pangkat sersan dua, sersan satu dan sersan kepala menerima tunjangan kinerja sebesar 2.350.000 sedangkan untuk pangkat sersan mayor menerima tunjangan sebesar 2.493.000. Selain remunerasi ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yakni motivasi kerja. Menurut David (2017, p.86) Fungsi dasar manajemen terbagi menjadi lima yaitu perencanaan, pengoorganisasian, pemotivasian, penempatan karyawan dan pengendalian. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang untuk menyelesaikan tujuan khusus. Salah satu pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya akan

Pemerintah merupakan salah satu bagian terpenting di dalam masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan oleh sebab itu Gaya kepemimpinan yang baik ataupun buruk sangat berpengaruh besar terhadap jalannya suatu organisasi di lingkup Pemerintah. Faktor kontigensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan sebagai variabel moderasi karena dianggap dapat memperkuat hubungan antara remunerasi dan motivasi kerja dikarenakan seorang pemimpin yang baik dan memiliki integritas akan memberikan arahan kepada para pegawainya untuk dapat bekerja sesuai dengan peraturan dan etika yang berlaku. Gaya Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006) dikutip Panghestika (2017) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan.

Pada tanggal 2 September 1947 menjadi tanggal awal sejarah nama Garuda Hitam menjaga wilayah NKRI khususnya wilayah Lampung yang dipimpin oleh Letnan Kolonel Samaun Gaharu. Korem 043 Garuda Hitam membawahi 9 Kodim dan 1 Batalyon. Organisasi Korem 043 Garuda Hitam terdiri atas Pimpinan sebagai Komando, Pembantu Pimpinan dan Pembentukan Pelayanan Pelaksanaan, Suantimah (2017).

Penelitian ini mereplikasi penelitian dari Panghestika (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Lampung dengan menggunakan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah adanya penambahan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen. Motivasi kerja diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Ariyani (2017). Penelitian ini meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Hasil dari penelitian tersebut yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Seorang pimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan

memotivasi pegawai dengan tujuan agar semangat kerja untuk bekerja dan memberikan kinerja yang maksimal. Peneliti akan melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh remunerasi dengan menambah satu variabel motivasi kerja di Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Bandar Lampung dengan menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI”**

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dilakukan supaya penelitian dan pembahasannya lebih terarah sehingga hasilnya tidak bias dan sesuai dengan harapan peneliti adapun ruang lingkup penelitiannya adalah Pengaruh remunerasi dan motivasi kerja menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada Komando Resor Miiter (Korem) 043 Garuda Hitam Bandar Lampung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah gaya kepemimpinan memoderasi hubungan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah gaya kepemimpinan memoderasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
3. Untuk membuktikan secara empiris gaya kepemimpinan mempengaruhi remunerasi terhadap kinerja pegawai
4. Untuk membuktikan secara empiris gaya kepemimpinan mempengaruhi Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh remunerasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di TNI AD

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca, menyediakan informasi terkait remunerasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja

b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan masukan dan gambaran tentang remunerasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini tercantum latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis/peneliti. Penjelasan tentang variabel dependen, independen dan moderasi.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini berisikan metode-metode pendekatan penyelesaian masalah yang di cantumkan dalam perumusan masalah

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini, berisikan analisis dari teori-teori serta menganalisis permasalahan yang dibahas dengan berpedoman pada teori yang terdapat pada Bab II sehingga mampu memecahkan masalah dalam penelitian

BAB V Penutup

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta memberikan saran kepada peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian ini berisi tentang referensi buku, jurnal, skripsi ataupun peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah sebagai bahan kajian pustaka penelitian

LAMPIRAN

Pada bagian ini berisi lampiran populasi dan sampel penelitian serta data yang di gunakan menggunakan SPSS Versi 20

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

2.1.1 Teori Ekspektasi (*Expectancy Theory*)

Menurut Lubis (2017, p.125) dasar teori ini mempunyai sejarah yang panjang, tetapi menjadi dikenal dalam akuntansi setelah diperkenalkan oleh Ronen dan Livingstone (1975) kemudian secara komprehensif dan sistematis dirumuskan oleh Victor H. Vroom tahun 1964. Teori Ekspektasi ini disebut juga teori valensi atau instrumentalis. Ide dasar dari teori ini adalah motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan akan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakannya. Vroom (1990) dalam Panghestika (2017) mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

Teori Ekspektasi memfokuskan terhadap tiga hubungan sebagai berikut :

- Hubungan usaha - kinerja yaitu probabilitas yang dipersepsikan oleh individu bahwa sejumlah usaha tertentu yang dikeluarkan akan mendorong kinerja yang baik.
- Hubungan kinerja - imbalan yaitu tingkat keyakinan individu bahwa kinerja pada suatu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya suatu keluaran yang diinginkan.
- Hubungan imbalan - tujuan pribadi yaitu tingkat keyakinan bahwa imbalan organisasional akan memenuhi tujuan atau kebutuhan pribadi seorang individu dan potensi daya tarik imbalan tersebut untuk individu itu.

Teori Ekspektansi berasumsi bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus orang yang bersangkutan dan juga pemahaman seseorang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Teori ini mendasarkan diri pada kepentingan individu yang ingin mencapai kepuasan maksimal yang menekankan pada imbalan atau *pay-off*. Menurut Cokroaminoto (2007) dalam Panghestika (2017) Dari Teori tersebut diketahui bahwa :

1. Pegawai akan termotivasi untuk berperilaku sehingga mereka mendapatkan imbalan yang berimbang terhadap kinerja mereka
2. Pegawai akan termotivasi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya
3. Pegawai termotivasi untuk berperilaku dalam cara-cara yang mendapatkan penguatan dari pimpinan mereka atau pegawai lainnya
4. Pegawai akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka tentukan secara pribadi dan menerimanya meskipun khusus dan sulit

2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch dan Keeps,1992) dalam Suryani (2016). Ia mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Jadi kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dari segi kualitas dan kuantitas standar kerja telah ditentukan. Lina (2014) dikutip Panghestika (2017) berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Simamora (2004) dalam Suryani (2016) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
2. Faktor psikologis terdiri dari : persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*

2.3 Remunerasi

Pengertian remunerasi dalam konteks reformasi birokrasi adalah penataan kembali sistem pengkajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja, Suryani (2016). Remunerasi sama halnya dengan tunjangan kinerja yaitu suatu imbalan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas hasil dari prestasi kerja atau kinerjanya.

Menurut PSAK Nomer 24 Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Imbalan kerja mencakup :

1. Imbalan kerja jangka pendek : imbalan kerja yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan dimana pekerja memberikan jasa terkait upah, gaji dan iuran jaminan sosial .
2. Imbalan kerja jangka panjang : seluruh imbalan kerja selain imbalan jangka pendek, imbalan pasakerja dan pesangon
3. Imbalan pascakerja : imbalan kerja yang tertang setelah pekerja melakukan kontrak kerja
4. Pesangon : imbalan yang diberikan dalam pertukaran atau terminasi perjanjian kerja dengan pekerja.

Simamora (2004) pada penelitian Panghestika (2017) remunerasi atau tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan-tujuan berikut:

- Meningkatkan moral karyawan

- Memotivasi karyawan
- Meningkatkan kepuasan kerja
- Memikat karyawan baru
- Mengurangi perputaran karyawan
- Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan
- Menggunakan kompensasi secara lebih baik
- Meningkatkan keamanan karyawan
- Mempertahankan posisi yang menguntungkan
- Meningkatkan citra perusahaan dikalangan karyawan

Komponen remunerasi dibagi menjadi dua yaitu remunerasi finansial dan non finansial. Remunerasi finansial terbagi atas langsung dan tidak langsung, remunerasi finansial langsung dapat berbentuk gaji, upah, bonus dan komisi sedangkan remunerasi finansial tidak langsung yaitu kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri, Furqan (2016)

Menurut Perpres Nomer 102 tahun 2018 pasal 2 mengenai aturan remunerasi pada Tentara Nasional Indonesia yaitu :

1. Pegawai di lingkungan Tentara Nasional Indonesia diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan
2. Tunjangan kinerja diberikan setelah mempertimbangkan penilaian reformasi birokrasi, capaian kinerja organisasi dan capaian kinerja individu

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan ukuran seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka dalam bekerja, Ariyani (2017). Menurut Helmawan (2016) sesuai dengan teori yang berhubungan dengan motivasi salah satunya teori Herzberg yang dapat memberikan motivasi dalam menimbulkan rasa puas ada dua faktor yaitu :

A. Unsur intrinsik

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg faktor motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Suatu pekerjaan akan disenangi seseorang sesuai dengan kemampuannya sehingga dia merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan tersebut. Pimpinan harus bisa menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan agar lebih menarik dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan.

1. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan diri seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai ingin ada perubahan dalam pekerjaannya tidak hanya dalam jenis pekerjaan yang berbeda tetapi posisi ke jenjang yang lebih baik dalam mendapatkan peluang meningkatkan pengalaman kerja. Peluang untuk mengembangkan potensi diri akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

2. Pengakuan atau penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan motivasi yang baik daripada pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan akan meningkatkan semangat bekerjanya karena ingin dihargai dan dihormati sesuai dengan kedudukan. Oleh sebab itu pimpinan pengakuan atau penghargaan kepada pegawai yang sebagai faktor yang efektif untuk memotivasi prestasi kerja.

3. Keberhasilan

Setiap orang menginginkan keberhasilan pada setiap kegiatan yang dikerjakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan pekerjaan akan memotivasi untuk melakukan pekerjaan selanjutnya dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melakukan tugas dengan baik. Tanggung jawab bukan hanya pekerjaan tetapi juga kepercayaan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diakui sebagai orang yang mempunyai

potensi karena pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan tanggung jawab yang besar.

B. Unsur ekstrinsik

1. Gaji

Gaji merupakan faktor yang penting dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Gaji selain berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok tetapi gaji juga sebagai pendorong untuk bekerja lebih semangat. Tidak ada organisasi yang tidak memberikan kompensasi yang realistis dan gaji sesuai pekerjaan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu meningkatkan produktivitas pekerja dengan penyelenggaraan kerja yang baik juga memberikan petunjuk sesuai standar kerja. Tanggung jawab seorang supervisor adalah mencapai hasil kerja sebaik mungkin dengan mengkoordinasi pada unit kerja secara efektif.

3. Kebijakan dan administrasi

Adanya keterpaduan antara pimpinan dan bawahan merupakan sebagai totalitas faktor yang penting untuk menjamin keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan komunikasi dua arah maka keputusan yang diambil bukan hanya dari atasan sepenuhnya tetapi kesempatan semua anggota organisasi.

4. Hubungan kerja

Untuk melakukan pekerjaan yang baik harus didukung suasana kerja dan hubungan kerja yang harmonis. Manusia sebagai makhluk sosial selalu membutuhkan hubungan orang lain baik di dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan. Oleh karena itu hubungan kerja yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang aman, nyaman dan tenang serta fasilitas yang memadai dapat membuat pegawai betah dalam bekerja. Dengan kondisi tersebut pegawai merasa nyaman dan produktif dalam menjalankan pekerjaan sehari hari.

2.5 Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006) dikutip Panghestika (2017) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007) dikutip Yubersius (2014). Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Likret (1961) dikutip Galih Aryo (2015) Gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

1. Pelaksanaan tugas.

Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.

2. Memberi dukungan.

Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

3. Mengutamakan hasil dari pada proses.

Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu di diskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

4. Memberi petunjuk.

Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

A. Dasar Gaya Kepemimpinan

Menurut Istijanto (2006) dalam Mahulae (2018) bahwa Gaya kepemimpinan di bagi dua yaitu:

1. Kepemimpinan atas dasar struktur

Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

2. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan

Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

1. Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014) dikutip Perdana (2018) Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan tiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe gaya kepemimpinan, yaitu :

A. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan bawahan hanya melaksanakan tugas yang hanya diberikan.

B. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kualitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

C. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis

pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab pada Penelitian Terdahulu

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengambil beberapa referensi dari penelitian terdahulu sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Penelitian yang dijadikan referensi yaitu penelitian yang relevan dengan variabel yang digunakan pada penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu diringkas pada tabel berikut

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Naman Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Trya Septandari Panghestika (2017)	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Lampung)	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan tidak dapat memoderasi pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja karyawan
2	Achmad Furqan (2016)	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara	Hasil penelitian ini menunjukkan menunjukkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang telah diolah dan memiliki nilai yang kuat pengaruhnya
3	Mega Suryani (2016)	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel remunerasi dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

4	Boni Fasius Mahulae Nainggolan (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Hotel Sheraton Lampung	Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap <i>turnover intenton</i>
5	Mitra Sukma Perdana (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan akuntabilitas public terhadap komitmen organisasi maupun terhadap kinerja pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi maupun terhadap kinerja pegawai
6	Rozaris (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKD Provinsi Lampung	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

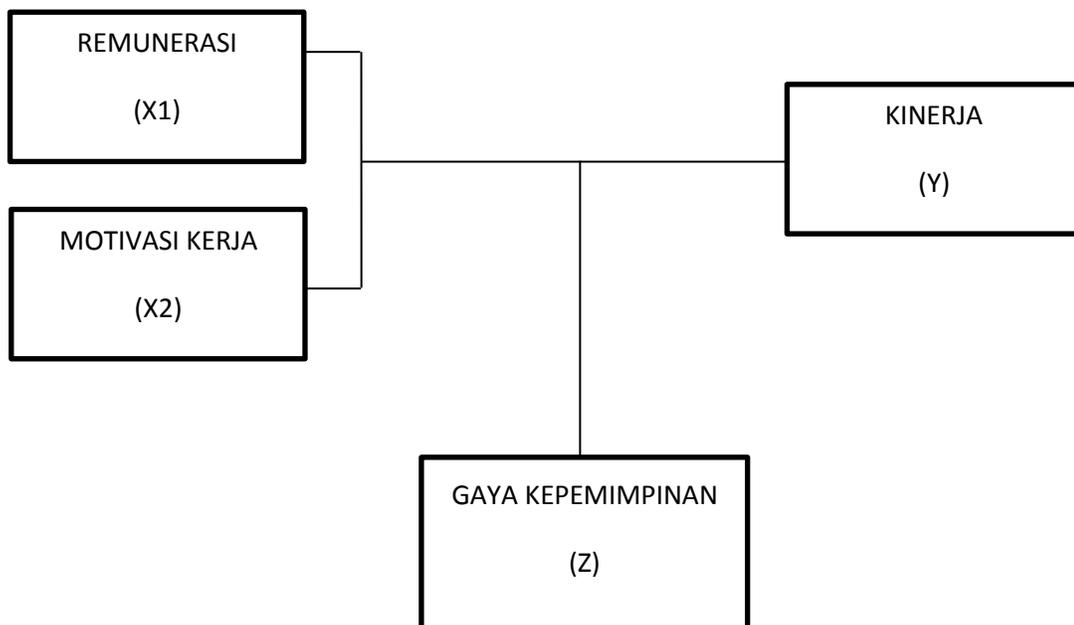
Sumber : Data primer, diolah 2019

2.7 Kerangka pemikiran

Pengaruh remunerasi, motivasi kerja diperlukan dengan harapan para pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dengan diberikannya tunjangan kinerja sehingga mengurangi pemikiran masyarakat tentang buruknya kinerja instansi pemerintah dan memberikan informasi yang sesuai untuk tercapainya suatu tujuan,. Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini disebut sebagai variabel moderasi. Variabel moderasi yang ada dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Interaksi yang akan dibahas dalam penelitian ini yang pertama adalah interaksi antara variabel remunerasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai, yang kedua akan membahas variabel motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, yang ketiga akan membahas interaksi variabel remunerasi dalam mempengaruhi

kinerja pegawai dengan di moderasi oleh varibabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan di moderasi oleh varibabel gaya kepemimpinan. Sehingga secara skematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Gambar Kerangka Pemikiran



2.8 Bangunan Hipotesis

1. Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini membahas adanya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai. Remunerasi atau tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan dorongan bagi pegawai dalam memberikan kinerja yang baik. Remunerasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan suatu organisasi atau instansi kepada karyawan atas prestasi yang telah diberikan karyawan tersebut dalam

mencapai tujuan organisasi atau instansi. Jadi secara tidak langsung pegawai akan termotivasi dalam meningkatkan prestasi maupun kinerja yang dihasilkan. Penelitian Retnoningtyas (2014) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara remunerasi dengan kinerja pegawai Lembaga Sandi Negara. Hasil penelitian lainnya Menurut Sastrohadiwiryono (2015) dalam Helmawan (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian Panghestika (2017) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel remunerasi terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas maka dapat ditarik hipotesis :

H₁ : Remunerasi mempengaruhi kinerja pegawai

2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian Larasati (2014) dikutip Suryani (2016) melakukan penelitian dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen pada Kantor Wilayah Telkom Jawa Barat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variable motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ariyani (2017) menyatakan bahwa Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dari motivasilah seorang pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari penjelasan diatas maka dapat ditarik hipotesis :

H₂ : Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai

3. Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai pemoderasi

Penelitian ini membahas adanya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dimana gaya kepemimpinan menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya serta memberikan motivasi, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Dalam penelitian Sandy (2013) menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Anwar (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi. Penelitian Panghestika (2017) menyatakan bahwa remunerasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan adanya gaya kepemimpinan sebagai variabel pemoderasi. Dari penjelasan diatas maka dapat ditarik hipotesis :

H₃ : Remunerasi mempengaruhi kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai pemoderasi

4. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai pemoderasi

Menurut Handoko (2003) dikutip Nimpuno (2015) , dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Setiap pimpinan yang memberikan motivasi dan kompensasi secara tepat dan terarah akan berpengaruh terhadap perubahan tingkah laku bawahannya, mereka akan bersedia menjalankan tugasnya. dengan ikhlas dan sadar punya tanggung jawab serta tidak merasa terpaksa. Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana gaya kepemimpinan menekankan

untuk menghargai tujuan individu sehingga para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya serta memberikan motivasi, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi. Penelitian Panhestika (2017) dengan adanya variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel pemoderasi menyebabkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari gagasan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dengan rumusan sebagai berikut :

H₄ : Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai pemoderasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan sesuai dengan fakta yang akan diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah dan menganalisis data dalam pengujian hipotesis. Data kuantitatif dihitung berdasarkan nilai atau skor yang diberikan responden terhadap jawaban dari pertanyaan yang ada di dalam kuisisioner.

Sumber data dalam penelitian yang akan diteliti adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat penelitian dilakukan secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisisioner yang dibagikan kepada responden.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan data-data dengan menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data serta mempelajari literatur-literatur yang ada berupa karya ilmiah, buku-buku atau kepustakaan lain yang berhubungan erat dengan masalah dalam penulisan ini.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang akurat mengenai gambaran umum perusahaan dan data-data yang relevan dengan objek penelitian yang

dilakukan. Adapun alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang merupakan suatu lembar isian yang didalamnya berisi pernyataan-pernyataan yang harus dijawab responden

3.3 Populasi dan Sampel

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan populasi dan sampel penelitian, misalnya apa yang menjadi populasi, jumlah anggota populasi, besar sampel yang diambil dan dasar penentuannya, metode pengambilan sampel, dan lokasi sampel.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Bandar Lampung.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *purposive sample*. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pegawai atau anggota yang bekerja di Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Bandar Lampung
2. Pegawai berpangkat Sersan dua, Sersan satu, Sersan Kepala dan Sersan Mayor
3. Pegawai yang memiliki pendidikan terakhir SLTA/ sederajat sampai dengan Strata 2

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.4.1 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2018) variabel independen atau sering disebut variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebuah perubahannya atau timbulnya variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Remunerasi dan Motivasi Kerja

3.4.2 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2018) Variabel dependen atau sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai

3.4.3 Variabel Moderasi

Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel disebut juga sebagai variabel independen ke dua. Variabel moderasi yang ada di dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dengan memilih. Kuesioner di dapat dari penelitian Suryani (2016) dalam Septandari (2017) penelitian Rozaris (2017) dengan beberapa pertanyaan. Variabel ini diukur dengan *skala likert 5 point*.

Tabel 3.1
Definisi Variabel Operasional

Remunerasi (X1)

Variabel	Definisi Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Remunerasi (X1)	Remunerasi mempunyai pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikanya kepada organisasi tempat bekerja Furqan, 2016)	a. Sistem Merit b. Adil c. Layak d. Kompetitif e. Transparan	- Sesuai dengan beban kerja - Sesuai dengan kinerja - Kesesuaian beban kerja dengan remunerasi - Kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dengan remunerasi - Memenuhi kebutuhan hidup. - Meningkatkan kesejahteraan - Memberikan motivasi untuk kinerja yang lebih baik. - Setara dengan swasta - Tidak mendapatkan tunjangan lain	Likert

Gaya Kepemimpinan (Z)

Variabel	Definisi Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (Z)	Menurut Tjiptono (2006) dalam Panghestika (2017) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya	a. Pengaruh ideal b. Inspirasi c. Pengembangan intelektual d. Perhatian Pribadi	- Meningkatkan percaya diri - Implementasi visi. - Kreatifitas - Nyaman bekerja dengan pimpinan - Meningkatkan potensi diri - Memotivasi bawahan - Perhatian secara pribadi - Mendorong bawahan	Likert

Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Definisi Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan seperangkat hasil yang	a. Kualitas kerja b. Kuantitas	- Ketepatan - Ketelitian - Keterampilan - Lebih banyak	Likert

	<p>dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch dan Keeps,1992) dalam Suryani (2016)</p>	<p>kerja c. Keandalan</p>	<p>- Lebih cepat - Kerajinan - Inisiatif - Instrusif - Sikap terhadap sesama karyawan - Sikap terhadap instansi</p>	
--	---	-------------------------------	---	--

Sumber : Data primer, diolah 2019

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Analisis Data

3.5.1.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Putra (Edisi 2 p. 25) Merupakan bidang ilmu statistik yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan dan penyajian data suatu penelitian. Statistik deskriptif adalah ilmu yang digunakan untuk menganalisa data dengan melihat gambaran dari data tersebut. Gambaran suatu data dapat dilihat dari :

1. Besarnya statistik, misal nilai mean (rata-rata), standar deviasi, variansi, bonus dan sebagainya
2. Grafik dari data

3.5.1.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2013). Menurut Ghozali (2013), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$. Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid atau tidak kuesioner dalam instrumen yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrument berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrument tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

3.5.1.3 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Ghozali (2013) menyatakan bahwa suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Nunnally (1969) dalam Ghozali (2013) mensyaratkan suatu instrument yang reliabel jika memiliki koefisien *Split- Half Method* $>0,70$. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian reliabilitas ini menggunakan program SPSS dengan metode *Split- Half Method*

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali 2013). Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar penambil keputusan (Ghozali,2013) :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogrov Smirnov jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal α .

3.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali,2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adakah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (a) nilai tolerance dan lawannya (b) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen

(terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai Tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolineritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkolerasi.

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2013:139) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika p value > 0,05 tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

3.5.3 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda dengan variabel moderasi. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai

ketergantungan variabel dependen (variabel terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas) digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta X_1 Z_1 + \beta X_2 Z_1 + e$$

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Koefisien untuk variabel remunerasi

$\beta_2 X_2$ = Koefisien untuk variabel motivasi kerja

$\beta X_1 Z_1$ = Koefisien untuk variabel remunerasi dengan gaya kepemimpinan (RG)

$\beta X_2 Z_1$ = Koefisien untuk variabel motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan (MG)

3.5.3.1 Uji t

Ghozali (2013) menjelaskan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan baik kritis menurut tabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2011) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah:

- a. Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- b. Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada pegawai yang memiliki status Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu anggota TNI AD berpangkat sersan dua sampai dengan sersan mayor. Penyebaran Kuesioner dilakukan pada tanggal 21 Januari 2019 sampai tanggal 31 Januari. Kakulasi penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakter data kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1	Kuesioner yang dikirim	60
2	Kuesioner yang tidak bisa kembali kembali	13
3	Kuesioner yang tidak bisa digunakan	2
4	Kuesioner yang dapat diolah	45
5	Presentasi kuesioner yang diolah	75 %

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Kuesioner ini disebar sebanyak 60 kuesioner di Komando Resort Militer 403 Garuda Hitam Lampung yang telah kembali 47 kuesioner yang terdiri dari 45 kuesioner yang dapat diolah dan 2 kuesioner yang tidak bisa diolah Alat ukur dalam penelitian ini

adalah dengan menggunakan kuesioner skala likert 5 poin maka jawaban setiap item instrumen dinilai 1 sampai 5

4.1.2 Data Responden

Dalam penelitian ini responden yang digunakan untuk menjadi sampel adalah anggota TNI AD pangkat sersan dua, sersan satu, sersan kepala dan sersan mayor. adapun beberapa karakteristik responden yang dikelompokkan menurut pangkat, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden seperti yang dijelaskan berikut :

Tabel 4.2
Data Responden

No	Jenis Kategori	Jenis kelamin	Frekuensi (Responden)	Presentase (%)
1	Jenis	1. Pria	42	93%
	Kelamin	2. Wanita	3	7%
2	Pangkat	1. Serda	13	29%
		2. Sertu	9	20%
		3. Serka	14	31%
		4. Serma	9	20%
3	Usia	1. 20-30 tahun	10	22%
		2. 31-40 tahun	22	49%
		3. 41-50 tahun	11	24%
		4. > 50 tahun	2	4%

No	Jenis Kategori	Jenis kelamin	Frekuensi (Responden)	Presentase (%)
4	Masa Kerja	1. 1-5 tahun	7	16%
		2. 6-10 tahun	24	53%
		3. >10 tahun	14	31%
5	Pendidikan Terakhir	1. SLTA/Sederajat	41	91%
		2. Diploma (D3)	-	-
		3. Strata 1 (S1)	4	9%
		4. Strata 2 (Master)	-	-

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tabel 4.2 diatas, maka jumlah responden tertinggi berdasarkan jenis kelamin adalah responden berjenis kelamin pria berjumlah 42 responden dengan tingkat presentase sebesar 93% dan jenis kelamin wanita berjumlah 3 orang responden dengan tingkat presentase sebesar 7%. Berdasarkan umur responden terlihat jumlah responden tertinggi berada pada responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 22 responden atau sebesar 49%, umur responden 20-30 tahun berjumlah 22%, umur responden >50 tahun berjumlah 2 responden atau sebesar 4%. Berdasarkan masa kerja terlihat jumlah masa kerja yang paling lama yaitu 6-10 tahun berjumlah 24 responden atau sebesar 53%. Berdasarkan pendidikan terakhir responden tertinggi memiliki pendidikan terakhir SLTA/Sederajat berjumlah 41 responden atau sebesar 91% sedangkan responden yang pendidikan terakhir Starata 1 (S1) hanya berjumlah 4 responden atau 9%

4.2 Hasil Analisis Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan uji statistik spss versi 20, maka hasil penelitian yang diperoleh dari data variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.2.1 Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat beberapa butir pertanyaan dalam bentuk skala *likert* yang saling berhubungan terdiri dari variabel X yaitu remunerasi dan motivasi kerja, variabel Y yaitu kinerja dan variabel moderasi Z yaitu Gaya Kepemimpinan.

Tabel 4.3
Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Remunerasi	45	2	5	32,87	2.370
Motivasi Kerja	45	2	5	20,02	2.251
Gaya Kepemimpinan	45	3	5	25,67	1.537
Kinerja Pegawai	45	3	5	25,67	1.537
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 pada hasil statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa jumlah pengamatan (N) dari penelitian ini adalah sebanyak 45 data. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Dependent pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai diperoleh rata-rata mean sebesar 25,67 dengan 6 pernyataan dan 45 responden memiliki nilai tertinggi 5 di dapat dari pernyataan yang menjawab dengan nilai 5 = sangat setuju dan nilai terendah sebesar 3 di dapat dari pernyataan dengan nilai 1 = sangat tidak setuju dan 2 = tidak setuju serta memiliki standar deviasi sebesar 1.53. Hal ini

menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari pada nilai mean (Ghozali,2013)

2. Variabel independen Remunerasi (X_1) diperoleh rata-rata mean sebesar 32,87 dengan 8 pertanyaan dan 45 responden memiliki nilai tertinggi sebesar 5 di dapat dari pernyataan yang menjawab dengan nilai 5 = sangat setuju dan nilai terendah sebesar 2 di dapat dari pernyataan dengan nilai 1 = sangat tidak setuju dan 2 = tidak setuju dengan nilai standar deviasi sebesar 2.370 Hal ini berarti remunerasi memiliki hasil yang baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai rata-rata.
3. Variabel independen Motivasi Kerja (X_2) diperoleh rata-rata mean sebesar 20,02 dengan 5 pernyataan dan 45 responden memiliki nilai tertinggi sebesar 5 di dapat dari pernyataan yang menjawab dengan nilai 5 = sangat setuju dan nilai terendah sebesar 2 di dapat dari pernyataan dengan nilai 1 = sangat tidak setuju dan 2 = tidak setuju dengan nilai standar deviasi sebesar 2.251 Hal ini berarti motivasi kerja memiliki hasil yang baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai rata-rata.
4. Variabel moderasi pada penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (Z) diperoleh rata-rata mean sebesar 25,67 dengan 6 pernyataan dan 45 responden memiliki nilai tertinggi sebesar 5 di dapat dari pernyataan yang menjawab dengan nilai 5 = sangat setuju dan nilai terendah sebesar 3 di dapat dari pernyataan dengan nilai 1 = sangat tidak setuju dan 2 = tidak setuju dengan nilai standar deviasi sebesar 1.537 Hal ini berarti motivasi kerja memiliki hasil yang baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai rata-rata.

4.3 Hasil Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Sudarmanto (2013) Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat

ukur yang digunakan untuk mengungkap sesuatu yang terjadi yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Pengujian validitas ini menggunakan *person correlation* dan *two tailed test of significance*. Pernyataan tersebut dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel atau nilai signifikan $<$ 0,05 dan dinyatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel atau nilai signifikan $>$ 0,05. Hasil uji Validitas sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi (X_1)

Indikator	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,793	0,294	r hitung $>$ r tabel	Valid
Item 2	0,708	0,294	r hitung $>$ r tabel	Valid
Item 3	0,346	0,294	r hitung $>$ r tabel	Valid
Item 4	0,602	0,294	r hitung $>$ r tabel	Valid
Item 5	0,548	0,294	r hitung $>$ r tabel	Valid
Item 6	0,490	0,294	r hitung $>$ r tabel	Valid
Item 7	0,686	0,294	r hitung $>$ r tabel	Valid
Item 8	0,301	0,294	r hitung $>$ r tabel	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa variabel remunerasi (X_1) memiliki 8 item pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,294) dengan nilai signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel remunerasi telah memenuhi syarat validitas

Tabel 4.5
Hasl Uji Validitas Varibel Motivasi Kerja (X_2)

Indikator	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,753	0,294	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	0,482	0,294	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	0,585	0,294	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	0,552	0,294	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	0,381	0,294	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari gambar tabel 4.5 diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki 5 item pernyataan memiliki r hitung > r tabel (0,294) dengan nilai signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja telah memenuhi syarat validitas

Tabel 4.6
Hasl Uji Validitas Varibel Gaya Kepemimpinan (Z)

Indikator	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,334	0,294	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	0,335	0,294	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	0,371	0,294	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	0,480	0,294	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	0,380	0,294	r hitung > r tabel	Valid
Item 6	0,467	0,294	r hitung > r tabel	Valid

Dari gambar tabel 4.6 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (Z) memiliki 6 item pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,294) dengan nilai signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan telah memenuhi syarat validitas

Tabel 4.7
Hasl Uji Validitas Varibel Kinerja (Y)

Indikator	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,334	0,294	r hitung $>$ r tabel	Valid
Item 2	0,335	0,294	r hitung $>$ r tabel	Valid
Item 3	0,371	0,294	r hitung $>$ r tabel	Valid
Item 4	0,480	0,294	r hitung $>$ r tabel	Valid
Item 5	0,467	0,294	r hitung $>$ r tabel	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari gambar tabel 4.7 diketahui bahwa variabel kinerja pegawai (Y) memiliki 6 item pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,294) dengan nilai signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai telah memenuhi syarat validitas

4.3.2 Uji Realibilitas

Realibilitas instrument menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki realibilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil, Sudarmanto (2013). Pengujian relibilitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode belah dua (*Split-Half Method*) dengan bantuan SPSS 20. Suatu pernyataan dikatakan variabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,70. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8**Hasil Uji Reabilitas Instrument**

Variabel	Split-Half	Batas Reabilitas	Keterangan
Remunerasi	0,717	0,70	Realibel
Motivasi Kerja	0,717	0,70	Realibel
Gaya Kepemimpinan	0,734	0,70	Realibel
Kinerja Pegawai	0,734	0,70	Realibel

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 dijelaskan bahwa pernyataan variabel kinerja pegawai sebesar 0,734 remunerasi sebesar 0,717, motivasi kerja sebesar 0,71, gaya kepemimpinan sebesar 0,734. Hal ini menunjukkan bahwa nilai realibilitas menggunakan metode *split-half* memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dikatakan realibel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan metode One Sample Kolmogrov Smirnov dengan kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika nilai signifikansi (Asymp sig 2 Tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

2. Jika nilai signifikansi (Asymp sig 2 Tailed) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov- Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig (2-tailed)	0,239

Sumber : Data primer, diolah 2019

Dari data tersebut diketahui hasil uji normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov pada tabel 4.9 dinyatakan bahwa Asymp Sig (2-tailed) memiliki hasil $0,239 > 0,05$ artinya bahwa seluruh data dapat dikatakan berdistribusi normal

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji asumsi tentang multikolinearitas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lain Sudarmanto (2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas Ghazali (2013) dalam Panghestika (2017). Hasil Uji Multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Remunerasi (X1)	0,382	2,615

Motivasi Kerja (X2)	1,000	1,000
RG (X1Z1)	0,361	2,767
MG (X2Z1)	0,880	1,137

Sumber : Data primer, diolah 2019

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.9 Berdasarkan tabel diatas hasil analisis menggunakan Variance inflation factor (VIF) menunjukkan bahwa koefisien VIF untuk semua variabel-variabel independen (tidak terjadi multikolinieritas).

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan, Sudarmanto (2013) Hasil uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Remunerasi (X1)	0,557
Motivasi Kerja (X2)	0,554
RG (X1Z1)	0,683
MG (X2Z1)	0,503

Sumber : Data primer, diolah 2019

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10 diatas bahwa nilai signifikansi variabel remunerasi, motivasi kerja dan remunerasi gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi memiliki nilai signifikan $> 0,05$ (0,557 ; 0,554 ; 0,683 ; 0,503). Hal ini berarti semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4.5 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Menurut Ghozali (2011) dalam Putra (2017) ada beberapa cara salah satunya Uji Durbin Watson

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998 ^a	.996	.996	.098	2.211

a. Predictors: (Constant), MG, Remunerasi, RG, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas nilai Durbin Watson sebesar 2,211 dengan nilai tabel menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah sampel 45 responden dan jumlah variabel independen sebanyak 4 ($K = 4$ jadi nilai $K-1 = 3$) maka $d > dL$ yaitu sebesar $2,211 > 1,38$ hal ini menunjukkan tidak adanya autokorelasi

4.5 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu uji Moderated Regression Analysis (MRA), Uji Koefisien Determinan dan Uji T

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta X_1 Z_1 + \beta X_2 Z_1 + e$$

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Koefisien untuk variabel remunerasi

$\beta_2 X_2$ = Koefisien untuk variabel motivasi kerja

$\beta X_1 Z_1$ = Koefisien untuk variabel remunerasi dengan gaya kepemimpinan (RG)

$\beta X_2 Z_1$ = Koefisien untuk variabel motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan (MG)

4.5.1 Moderated Regression Analysis (MRA)

Penelitian ini melakukan uji interaksi untuk menguji variabel moderasi dengan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) variabel moderasi dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Uji interaksi ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dapat memperkuat atau memperlemah variabel remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Model MRA yang digunakan yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta X_1 Z_1 + \beta X_2 Z_1 + e$$

$$Y = 26,516 + (-0,655)X_1 + (-0,24)X_2 + 0,025 + 0,010$$

Tabel 4.11
Hasil Model Regresi Uji MRA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.516	.245		108.121	.000
1 Remunerasi	-.655	.072	-1.010	-9.076	.000
Motivasi Kerja	-.264	.119	-.387	-2.230	.031
RG	.025	.003	1.291	8.881	.000
MG	.010	.005	.401	2.148	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dilihat hasil sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 26,516 artinya jika variabel remunerasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan tidak mengalami perubahan atau tetap maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 26,516.
- Dari hasil uji regresi moderasi yang dilakukan, diketahui bahwa remunerasi memiliki nilai parameter negatif sebesar -1.010 dan memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,000 menunjuka bahwa semakin bertambahnya remunerasi maka kinerja pegawai akan bertambah. Sebuah variabel dikatakan memoderasi suatu variabel

lain karena memiliki koefisien negatif dan memiliki signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

- c. Dari hasil uji regresi moderasi yang dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai parameter negatif sebesar -0,387 dan memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,031 menunjukkan bahwa semakin bertambahnya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan bertambah. Sebuah variabel dikatakan memoderasi suatu variabel lain karena memiliki koefisien negatif dan memiliki signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- d. Dari hasil uji regresi moderasi yang dilakukan, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai parameter sebesar 0,025 dan memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa semakin bertambahnya gaya kepemimpinan maka remunerasi akan bertambah. Sebuah variabel dikatakan memoderasi suatu variabel lain karena memiliki koefisien negatif dan memiliki signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memoderasi hubungan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai
- e. Dari hasil uji regresi moderasi yang dilakukan, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai parameter sebesar 0,010 dan memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,038 menunjukkan bahwa semakin bertambahnya gaya kepemimpinan maka motivasi kerja akan bertambah. Sebuah variabel dikatakan memoderasi suatu variabel lain karena memiliki koefisien negatif dan memiliki signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memoderasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

4.5.2 Uji Determinan (R^2)

Pengujian *goodness of fit* dari model regresi yang diperoleh dari nilai *Rsquare* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.996	.098

a. Predictors: (Constant), MG, Remunerasi, RG, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.12 Nilai R square untuk penelitian ini sebesar 0,996 atau 99,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Korem 043 Garuda Hitam Lampung dipengaruhi oleh variabel independen. Sedangkan sisanya 0,4 atau 4% dipengaruhi atau diperjelas oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.5.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Jika nilai profitabilitasnya $< 0,05$ maka akan dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika signifikan $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.618	4	25.904	2711.288	.000 ^b
	Residual	.382	40	.010		
	Total	104.000	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), MG, Remunerasi, RG, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 taraf signifikan $< 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (Remunerasi, Motivasi kerja, RG, MG) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai)

4.5.4 Uji T

Hipotesis digunakan untuk menjawab hipotesis yang disampaikan dalam penelitian.

Adapun kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

Ha diterima dan Ho ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} < 0,05$

Ha ditolak dan Ho diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} > 0,05$

4.14 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.516	.245		108.121	.000
	Remunerasi	-.655	.072	-1.010	-9.076	.000
	Motivasi Kerja	-.264	.119	-.387	-2.230	.031
	RG	.025	.003	1.291	8.881	.000
	MG	.010	.005	.401	2.148	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa :

1. Untuk Variabel Remunerasi, $t \text{ hitung} (-9,076) < 0,294$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka jawaban hipotesis yaitu H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai
2. Untuk Variabel Motivasi Kerja, $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $(-2,230) < 0,294$ dan nilai signifikan $0,031 < 0,05$ maka jawaban hipotesis yaitu H_{a2} diterima dan H_{o2} Hal ini berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
3. Untuk Variabel yang menggunakan variabel moderasi pada $X1Z1$, $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $8,881 > 0,294$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Hal ini berarti terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi
4. Untuk Variabel yang menggunakan variabel moderasi pada $X2Z1$, $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $8,881 > 0,294$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Hal ini berarti terdapat

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi

4.6 Pembahasan

Penelitian mengenai remunerasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

4.6.1 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Fuqran (2016) Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai. Artinya dengan diberikannya tunjangan kinerja atau remunerasi ini akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya

Sejalan dengan penelitian Panghestika (2017) yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama yang diuji pada penelitian ini adalah variabel remunerasi dalam penelitian ini variabel remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Bandar Lampung. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima, bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ariyani (2017) motivasi adalah keterampilan dalam menyelaraskan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga hasilnya perilaku dalam prestasi karyawan ingin bersamaan dengan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Muklishoh (2016) motivasi adalah keterampilan dalam menyelaraskan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga hasilnya perilaku dalam prestasi karyawan ingin bersamaan dengan pencapaian tujuan organisasi. Artinya dengan adanya motivasi kerja para pegawai

memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi sehingga mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir

Sejalan dengan penelitian Ariyani (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua yang diuji pada penelitian ini adalah variabel motivasi kerja dalam penelitian ini variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Bandar Lampung. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima, bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4.6.3 Pengaruh Remunerasi dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel moderasi

Remunerasi diberikan berdasarkan kinerja yang telah diberikan dar seorang karyawan ke organisasi guna mencapai tujuan serta visi dan misi duatu organisasi, Ryan (2014) dikutip Panghestika (2017). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryani (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memoderasi hubungan antara remunerasi dengan kinerja karyawan akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Panghestika (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat memoderasi hubungan anatara rmunerasi dngan kinerja karyawan. Hipotesis ketiga yang diuji pada penelitian ini adalah variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel pemoderasi dalam penelitian ini variabel remunerasi yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Bandar Lampung. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa remunerasi yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima, bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi

4.6.4 Pengaruh Motivasi kerja dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel moderasi

Menurut Nimpuno (2015) Gaya kepemimpinan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik para pegawai ataupun karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka di dalam bertugas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryani (2016) yang menyatakan bahwa Hipotesis keempat yang diuji dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja yang di moderasi terhadap gaya kepemimpinan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryani (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memoderasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. . Hipotesis keempat yang diuji pada penelitian ini adalah variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel pemoderasi. Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima, bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi oleh sebab itu dengan adanya variabel motivasi kerja yang di moderasi dengan gaya kepemimpinan ini membuat kinerja para anggota TNI AD pada Korem 043 Garuda Hitam Lampung semakin meningkat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada anggota TNI AD yang bekerja di Komando Resort Militer (Korem) 043 Garuda Hitam di Lampung pangkat Sersan yaitu Sersan dua sampai dengan Sersan Mayor hal ini dikarenakan golongan II Bintara merupakan pangkat penengah antara Perwira dengan golongan satu Tamtama. Pada penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS-Ver 20. Berdasarkan kesimpulan dapat disimpulkan bahwa :

1. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Komando Resort Militer (Korem) 043 Garuda Hitam Bandar Lampung
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Komando Resort Militer (Korem) 043 Garuda Hitam Bandar Lampung
3. Remunerasi dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Komando Resort Militer (Korem) 043 Garuda Hitam Bandar Lampung
4. Motivasi Kerja dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel moderasi berpengaruh positif dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komando Resort Militer (Korem) 043 Garuda Hitam Bandar Lampung

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat penulis ajukan sebagai berikut :

1. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuesioner untuk selanjutnya peneliti berharap untuk menambahkan metode wawancara supaya dapat menghasilkan jawaban responden yang lebih baik
2. Untuk peneliti selanjutnya supaya bisa menambah variabel penelitian dan memperluas objek penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Nur. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kedaton Bandar Lampung”. *Skripsi*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
- Arfan, Ikhsan. 2017 “Akuntansi Keprilakuan”. *Jakarta* : Salemba Empat.
- Ariyani, Jefika. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Forest, David R.. 2017 “Manajemen Strategik”. *Jakarta* : Salemba Empat.
- Gustika, Roza. 2013 “Pengaruh Pemberian Remnerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pesawaran” *Jurnal* Volume 1, Nomor 1.
- Helmawan, Ronny. 2017. “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung” . *Skripsi*. Universitas Lampung.
- Imanuel, Dennis R. 2016 “Proses Penyelesaian Tindak Pidana Desersi Di Lingkungan TNI”. *Jurnal* Volume V, Nomor 3.
- Iwan, Dumilah, Ratih, dan Misnaniart. 2017 “Implementasi Kebijakan Remunerasi Di Rumah Sakit Pemerintah”. *Jurnal* Volume 6 Nomer 3.
- Mahulae, Boni. 2018 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Sheraton Lampung”. *Skripsi*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.

- Madjid dan Hidayanto. 2017 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter Jakarta”. *Jurnal Media Manajemen* Vol.4 No.1.
- Mukhlisoh, Islahiyahatul. 2016 “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Di Provinsi Lampung”. *Skripsi*. Universitas Sultan Agung Tirtayasa.
- Nimpuno, Galih Aryo. 2015 “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Panghestika, Trya. 2017 “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Lampung)”. *Skripsi*. Universitas Lampung.
- Perdana, Mitra. 2018 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran”. *Skripsi*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
- Razman, Bakhtiar. 2017 “Motivasi Kerja Karyawan Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti” *Jurnal* No. 2 Vol. 4 Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Pariwisata Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Rozaris. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKD Provinsi Lampung”. *Skripsi*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.

Surya Franata. 2018 “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan *Job Relevant Information* Sebagai Variabel Moderating”. *Skripsi*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.

Sri Gusti Bima Harya Teja.2017 “Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta)”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 19, No. 2.

Sugiyono. 2018 “ Metode Penelitian Kuantitatif”. *Bandung* : Alfabeta.

<https://nasional.kompas.com/read/2018/12/16/10575051/alasan-jokowi-naikkan-tunjangan-tni> tgl 6 januari 2019 pukul 20.53 wib.

LAMPIRAN

**Tabel 1 Skor Butir Kuesioner Variabel Remunerasi
Butir Pertanyaan Remunerasi**

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	JUMLAH
1	5	4	4	4	5	4	4	4	34
2	5	4	5	4	4	4	4	4	34
3	4	5	4	3	5	5	4	4	34
4	4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	5	3	5	4	4	5	3	4	33
6	5	4	5	5	5	4	5	3	36
7	4	4	4	4	4	3	4	2	29
8	5	4	4	4	4	4	4	4	33
9	4	4	3	4	4	4	4	4	31
10	4	4	4	4	4	5	4	3	32
11	5	4	5	5	4	4	5	3	35
12	5	4	5	4	4	3	3	4	32
13	4	4	4	5	4	5	5	4	35
14	5	4	4	4	5	3	5	4	34
15	5	4	4	4	5	5	4	3	34
16	5	4	4	4	4	5	5	4	35
17	4	4	4	4	4	5	4	3	32
18	5	5	5	5	5	5	5	4	39
19	5	5	5	5	5	4	4	4	37
20	4	5	4	4	4	4	4	4	33
21	4	4	4	3	5	2	5	3	30
22	4	5	5	4	4	4	3	4	33
23	5	4	3	3	5	4	4	3	31
24	4	5	4	4	4	4	4	3	32
25	5	4	5	4	4	4	4	4	34
26	5	4	3	3	5	4	4	4	32
27	4	4	5	4	4	3	3	4	31
28	4	5	4	3	5	2	3	4	30
29	5	4	5	5	4	5	4	4	36
30	4	4	4	4	4	5	4	3	32
31	5	4	4	3	5	5	2	4	32
32	5	5	5	5	4	4	4	3	35
33	4	5	3	4	5	2	4	4	31
34	4	4	4	4	2	4	2	4	28
35	5	5	4	4	4	2	4	3	31
36	5	4	4	4	5	5	4	4	35
37	5	5	4	4	4	4	4	4	34
38	5	5	5	4	5	3	4	4	35
39	5	5	5	3	4	5	2	4	33
40	4	5	3	4	5	5	4	4	34
41	4	4	4	2	3	4	5	4	30
42	5	5	5	5	4	4	4	4	36
43	5	3	3	4	3	4	3	4	29
44	5	3	4	4	5	4	2	1	28
45	4	3	4	4	5	4	4	4	32

Tabel 2 Skor Butir Kuesioner Variabel Motivasi Kerja
Butir Pertanyaan Motivasi Kerja

Responden	1	2	3	4	5	JUMLAH
1	4	4	5	4	4	21
2	4	5	4	4	4	21
3	5	5	4	4	2	20
4	5	5	4	4	5	23
5	5	4	4	4	2	19
6	4	4	4	3	4	19
7	5	4	4	4	3	20
8	4	4	5	4	3	20
9	5	4	4	3	2	18
10	3	4	5	4	5	21
11	4	5	4	4	3	20
12	5	4	5	4	4	22
13	4	4	5	4	2	19
14	4	5	5	4	4	22
15	5	4	5	5	3	22
16	5	4	4	4	3	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	4	5	4	22
19	5	5	4	4	2	20
20	5	4	4	4	4	21
21	4	4	4	3	2	17
22	4	4	5	4	2	19
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	4	2	21
25	5	5	5	3	4	22
26	5	5	4	4	2	20
27	4	5	4	4	4	21
28	4	5	5	5	4	23
29	4	4	4	4	5	21
30	5	4	5	5	4	23
31	5	4	5	4	4	22
32	4	5	5	4	2	20
33	4	4	4	5	4	21
34	4	5	4	5	5	23
35	4	4	4	4	4	20

36	5	5	4	4	2	20
37	5	5	5	2	4	21
38	2	5	2	2	3	14
39	4	4	2	2	5	17
40	2	3	2	4	3	14
41	1	3	3	4	4	15
42	2	5	5	4	3	19
43	3	3	4	4	5	19
44	3	2	5	5	2	17
45	3	2	5	4	4	18

Tabel 3 Skor Butir Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan
Butir Pertanyaan Gaya Kepemimpinan

Responden	1	2	3	4	5	6	JUMLAH
1	4	4	4	5	4	5	26
2	4	5	5	4	5	4	27
3	5	4	4	5	3	5	26
4	5	5	4	4	3	5	26
5	4	4	4	5	3	4	24
6	5	5	5	3	4	4	26
7	4	4	4	3	3	5	23
8	4	5	4	4	4	4	25
9	5	4	4	4	3	5	25
10	5	4	3	4	5	4	25
11	5	5	4	4	4	4	26
12	5	4	4	5	4	5	27
13	4	4	3	5	4	4	24
14	4	5	4	4	4	5	26
15	5	5	4	5	4	5	28
16	5	4	3	5	4	4	25
17	4	5	4	5	4	5	27
18	5	4	4	5	4	5	27
19	5	4	4	5	4	5	27
20	5	4	3	3	4	3	22
21	5	5	4	3	4	4	25
22	4	4	4	3	4	5	24
23	4	5	4	4	4	4	25

24	4	4	3	5	5	5	26
25	4	4	4	4	3	4	23
26	3	4	5	3	5	4	24
27	3	5	3	4	4	4	23
28	5	4	4	4	5	5	27
29	5	4	4	4	5	5	27
30	3	5	4	3	4	5	24
31	3	4	4	5	5	5	26
32	5	4	5	4	5	4	27
33	4	5	4	4	5	5	27
34	4	4	5	5	4	4	26
35	5	5	4	5	4	5	28
36	5	4	2	5	4	4	24
37	5	5	2	5	4	5	26
38	5	4	3	5	5	4	26
39	4	4	2	5	5	4	24
40	4	5	4	5	4	5	27
41	5	5	4	5	5	5	29
42	4	4	4	4	4	5	25
43	4	4	4	5	5	4	26
44	4	5	5	5	5	4	28
45	3	5	5	4	5	4	26

Tabel 4 Skor Butir Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai
Butir Pertanyaan Kinerja Pegawai

Responden	1	2	3	4	5	6	JUMLAH
1	4	4	4	5	4	5	26
2	4	5	5	4	5	4	27
3	5	4	4	5	3	5	26
4	5	5	4	4	3	5	26
5	4	4	4	5	3	4	24
6	5	5	5	3	4	4	26
7	4	4	4	3	3	5	23
8	4	5	4	4	4	4	25
9	5	4	4	4	3	5	25
10	5	4	3	4	5	4	25
11	5	5	4	4	4	4	26

12	5	4	4	5	4	5	27
13	4	4	3	5	4	4	24
14	4	5	4	4	4	5	26
15	5	5	4	5	4	5	28
16	5	4	3	5	4	4	25
17	4	5	4	5	4	5	27
18	5	4	4	5	4	5	27
19	5	4	4	5	4	5	27
20	5	4	3	3	4	3	22
21	5	5	4	3	4	4	25
22	4	4	4	3	4	5	24
23	4	5	4	4	4	4	25
24	4	4	3	5	5	5	26
25	4	4	4	4	3	4	23
26	3	4	5	3	5	4	24
27	3	5	3	4	4	4	23
28	5	4	4	4	5	5	27
29	5	4	4	4	5	5	27
30	3	5	4	3	4	5	24
31	3	4	4	5	5	5	26
32	5	4	5	4	5	4	27
33	4	5	4	4	5	5	27
34	4	4	5	5	4	4	26
35	5	5	4	5	4	5	28
36	5	4	2	5	4	4	24
37	5	5	2	5	4	5	26
38	5	4	3	5	5	4	26
39	4	4	2	5	5	4	24
40	4	5	4	5	4	5	27
41	5	5	4	5	5	5	29
42	4	4	4	4	4	5	25
43	4	4	4	5	5	4	26
44	4	5	5	5	5	4	28
45	3	5	5	4	5	4	26

Tabel 5 Skor Butir Kuesioner Variabel Moderasi
Butir Pertanyaan Variabel Moderasi

Responden	X1	Z1	X1Z1	X2	Z1	X2Z1
1	34	26	60	21	26	47
2	34	27	61	21	27	48
3	34	26	60	20	26	46
4	33	26	59	23	26	49
5	33	24	57	19	24	43
6	36	26	62	19	26	45
7	29	23	52	20	23	43
8	33	25	58	20	25	45
9	31	25	56	18	25	43
10	32	25	57	21	25	46
11	35	26	61	20	26	46
12	32	27	59	22	27	49
13	35	24	59	19	24	43
14	34	26	60	22	26	48
15	34	28	62	22	28	50
16	35	25	60	20	25	45
17	32	27	59	20	27	47
18	39	27	66	22	27	49
19	37	27	64	20	27	47
20	33	22	55	21	22	43
21	30	25	55	17	25	42
22	33	24	57	19	24	43
23	31	25	56	24	25	49
24	32	26	58	21	26	47
25	34	23	57	22	23	45
26	32	24	56	20	24	44
27	31	23	54	21	23	44
28	30	27	57	23	27	50
29	36	27	63	21	27	48
30	32	24	56	23	24	47
31	32	26	58	22	26	48
32	35	27	62	20	27	47
33	31	27	58	21	27	48
34	28	26	54	23	26	49
35	31	28	59	20	28	48

36	35	24	59	20	24	44
37	34	26	60	21	26	47
38	35	26	61	14	26	40
39	33	24	57	17	24	41
40	34	27	61	14	27	41
41	30	29	59	15	29	44
42	36	25	61	19	25	44
43	29	26	55	19	26	45
44	28	28	56	17	28	45
45	32	26	58	18	26	44

DATA SAMPEL PENELITIAN

Tabel 4.1

Pesentase Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Presentase
1	Kuesioner yang disebar	60	100%
2	Kuesioner yang tidak kembali	13	21,7%
3	Kuesioner yang kembali	47	78,3%
4	Kuesioner yang tidak sesuai kriteria	2	3,3%
5	Kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis	45	75%

Tabel 4.2
Data Responden

No	Jenis Kategori	Jenis kelamin	Frekuensi (Responden)	Presentase (%)
1	Jenis	1. Pria	42	93%
	Kelamin	2. Wanita	3	7%
2	Pangkat	1. Serda	13	29%
		2. Sertu	9	20%

		3. Serka	14	31%
		4. Serma	9	20%
3	Usia	1. 20-30 tahun	10	22%
		2. 31-40 tahun	22	49%
		3. 41-50 tahun	11	24%
		4. > 50 tahun	2	4%
4	Masa Kerja	1) 1-5 tahun	7	16%
		2) 6-10 tahun	24	53%
		3) >10 tahun	14	26%
5	Pendidikan Terakhir	1. SLTA/Sederajat	41	91%
		2. Diploma (D3)	-	-
		3. Strata 1 (S1)	4	9%
		4. Strata 2 (Master)	-	-

HASIL ANALISIS DATA

Tabel 4.3
Descriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Remunerasi	45	2	5	32,87	2.370
Motivasi Kerja	45	2	5	20,02	2.251
Gaya Kepemimpinan	45	3	5	25,67	1.537
Kinerja Pegawai	45	3	5	25,67	1.537
Valid N (listwise)	45				

HASIL UJI KUALITAS DATA

Tabel 4.4
Hasl Uji Validitas Varibel Remunerasi (X₁)

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5	Pertanyaan 6	Pertanyaan 7	Pertanyaan 8	Jumlah skor X ₁
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.592*	.338*	.376*	.425**	.253	.602	-.006	.793*
	Sig. (2-tailed)		.000	.023	.011	.004	.093	.000	.971	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.592**	1	.215	.348*	.385**	.126	.409**	.091	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.155	.019	.009	.408	.005	.551	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.338*	.215	1	.060	-.249	.173	.074	-.071	.346*
	Sig. (2-tailed)	.023	.155		.694	.099	.255	.628	.642	.020
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.376*	.348*	.060	1	.177	.177	.507**	.054	.602*
	Sig. (2-tailed)	.011	.019	.694		.245	.244	.000	.726	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.425**	.385**	-.249	.177	1	.148	.329**	.318*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.004	.009	.099	.245		.332	.027	.034	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.253	.126	.173	.177	.148	1	.166	.015	.490**
	Sig. (2-tailed)	.093	.408	.255	.244	.332		.277	.921	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.602	.409**	.074	.507**	.329**	.166	1	-.008	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.628	.000	.027	.277		.961	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 8	Pearson Correlation	-.006	.091	-.071	.054	.318*	.015	-.008	1	.301*
	Sig. (2-tailed)	.971	.551	.642	.726	.034	.921	.961		.044
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Jumlah skor X ₁	Pearson Correlation	.793*	.708**	.346*	.602*	.548**	.490**	.686**	.301*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.000	.000	.001	.000	.044	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Tabel 4.5
Hasl Uji Validitas Varibel Motivasi Kerja (X₂)

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5	Jumlah skor X ₂
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.405**	.362*	.157	.063	.753**
	Sig. (2-tailed)		.006	.014	.303	.682	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.405**	1	.065	-.073	-.042	.482**
	Sig. (2-tailed)	.006		.672	.634	.782	.001
	N	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.362*	.065	1	.259	-.077	.585**
	Sig. (2-tailed)	.014	.672		.085	.615	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.157	-.073	.259	1	.180	.552**
	Sig. (2-tailed)	.303	.634	.085		.237	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.063	-.042	-.077	.180	1	.381**
	Sig. (2-tailed)	.682	.782	.615	.237		.010
	N	45	45	45	45	45	45
Jumlah skor X ₂	Pearson Correlation	.753**	.482**	.585**	.552**	.381**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.010	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4.6

Hasl Uji Validitas Varibel Gaya Kepemimpinan (Z)

Correlations								
		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5	Pertanyaan 6	Z1
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	-.118	-.215	.166	-.162	.072	.334*
	Sig. (2-tailed)		.442	.156	.276	.288	.639	.025
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	-.118	1	.212	-.144	.014	.059	.335*
	Sig. (2-tailed)	.442		.161	.346	.928	.700	.024
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	-.215	.212	1	-.285	.055	.051	.371*
	Sig. (2-tailed)	.156	.161		.058	.722	.739	.012
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.166	-.144	-.285	1	.093	.206	.480**
	Sig. (2-tailed)	.276	.346	.058		.543	.175	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	-.162	.014	.055	.093	1	-.151	.380**
	Sig. (2-tailed)	.288	.928	.722	.543		.324	.010
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.072	.059	.051	.206	-.151	1	.467**
	Sig. (2-tailed)	.639	.700	.739	.175	.324		.001
	N	45	45	45	45	45	45	45
Z1	Pearson Correlation	.334*	.335*	.371*	.480**	.380**	.467**	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.024	.012	.001	.010	.001	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Tabel 4.7

Hasl Uji Validitas Varibel Kinerja (Y)

Correlations								
		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5	Pertanyaan 6	Jumlah skor Y
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	-.118	-.215	.166	-.162	.072	.334*
	Sig. (2-tailed)		.442	.156	.276	.288	.639	.025
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	-.118	1	.212	-.144	.014	.059	.335*
	Sig. (2-tailed)	.442		.161	.346	.928	.700	.024
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	-.215	.212	1	-.285	.055	.051	.371*
	Sig. (2-tailed)	.156	.161		.058	.722	.739	.012
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.166	-.144	-.285	1	.093	.206	.480**
	Sig. (2-tailed)	.276	.346	.058		.543	.175	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	-.162	.014	.055	.093	1	-.151	.380**
	Sig. (2-tailed)	.288	.928	.722	.543		.324	.010
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.072	.059	.051	.206	-.151	1	.467**
	Sig. (2-tailed)	.639	.700	.739	.175	.324		.001
	N	45	45	45	45	45	45	45
Jumlah skor Y	Pearson Correlation	.334*	.335*	.371*	.480**	.380**	.467**	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.024	.012	.001	.010	.001	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas Variabel Remunerasi

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.653
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.509
		N of Items	4 ^b
	Total N of Items		9
Correlation Between Forms			.845
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.916
		Unequal Length	.917
Guttman Split-Half Coefficient			.811

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.547
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.538
		N of Items	3 ^b
Total N of Items		6	
Correlation Between Forms			.649
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.787
		Unequal Length	.787
Guttman Split-Half Coefficient			.717

Tabel 4.10

Hasil Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	-.371 ^a
		N of Items	4 ^b
	Part 2	Value	.478
		N of Items	3 ^c
	Total N of Items	7	
Correlation Between Forms			.680
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.809
		Unequal Length	.812
Guttman Split-Half Coefficient			.734

Tabel 4.11

Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	-.371 ^a
		N of Items	4 ^b
	Part 2	Value	.478
		N of Items	3 ^c
	Total N of Items	7	
Correlation Between Forms			.680
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.809
		Unequal Length	.812
Guttman Split-Half Coefficient			.734

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.09319724
	Absolute	.154
Most Extreme Differences	Positive	.154
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.030
Asymp. Sig. (2-tailed)		.239

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-55.778	.683					
	LG_X1	-58.852	.447	-1.206	-131.794	.000	.382	2.615
	LG_X1Z1	58.477	.352	1.562	165.964	.000	.361	2.767
	LG_X2Z1	-.132	.168	-.005	-.788	.435	.880	1.137
Ln_ 2	-1.794	1.924	-.141	-.932	.356	1.000	1.000	

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	3.285	4.428		.742	.463
	Remunerasi	-.016	.026	-.592	-.592	.557
1	Motivasi	.027	.046	.972	.597	.554
	RG	.000	.001	.532	.412	.683
	LN_MG	-.578	.855	-1.170	-.675	.503

a. Dependent Variable: ARES

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998 ^a	.996	.996	.098	2.211

a. Predictors: (Constant), MG, Remunerasi, RG, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.16
Hasil Model Regresi Uji MRA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	26.516	.245		108.121	.000
	Remunerasi	-.655	.072	-1.010	-9.076	.000
1	Motivasi Kerja	-.264	.119	-.387	-2.230	.031
	RG	.025	.003	1.291	8.881	.000
	MG	.010	.005	.401	2.148	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4.17
Hasil Uji Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.996	.098

a. Predictors: (Constant), MG, Remunerasi, RG, Motivasi Kerja

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.618	4	25.904	2711.288	.000 ^b
	Residual	.382	40	.010		
	Total	104.000	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), MG, Remunerasi, RG, Motivasi Kerja

4.19 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.516	.245		108.121	.000
	Remunerasi	-.655	.072	-1.010	-9.076	.000
	Motivasi Kerja	-.264	.119	-.387	-2.230	.031
	RG	.025	.003	1.291	8.881	.000
	MG	.010	.005	.401	2.148	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



DARMAJAYA

Yayasan Alfian Husin

Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 Bandar Lampung 35142 Telp 787214 Fax. 700261 http://darmajaya.ac.id

FORMULIR

BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK KEMAHASISWAAN (BAAK)

FORM KONSULTASI/BIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR *)

A : HELDA NOVARITA SIBURIAN
 : 1512120073
 BIMBING I : Indra Chaniago S.E., M.Si
 BIMBING II :
 LAPORAN : PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN
 SEBAGAI VARIABEL MODERAS
 GAL SK : s.d (6+2 bulan)

HARI/TANGGAL	HASIL KONSULTASI	PARAF
7/11/2018	konsultasi Judul	Ji
15/11/2018	Konsultasi Per bab → Bab 1	Ji
19/11/2018	Konsultasi Per bab → Bab 2	Ji
21/11/2018	konsultasi Perbab → Bab 3	Ji
23/11/2018	Acc Seminar Proposal	Ji
15/1/2019	Konsultasi Per Bab (Bab 4)	Ji
8/2/2019	Konsultasi Per Bab (Bab 5)	Ji
14/12/2019	Plagiarism Checker	Ji
18/12/2019	Acc Sidang.	Ji

orek yang tidak perlu

Bandar Lampung, 21 Februari 2019.....
Ketua Jurusan

(Anik Irawati, SE., Msc)

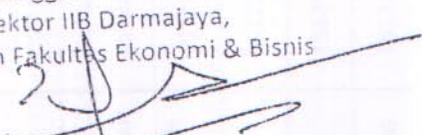
NIK 01170305



SURAT KEPUTUSAN
REKTOR IIB DARMAJAYA
NOMOR : SK.0608/DMJ/DFEB/BAAK/XII-18
Tentang
Dosen Pembimbing Skripsi
Program Studi S1 Akuntansi
REKTOR IIB DARMAJAYA

- Memperhatikan : 1. Bahwa dalam rangka usaha peningkatan mutu dan peranan IIB Darmajaya dalam melaksanakan Pendidikan Nasional perlu ditingkatkan kemampuan mahasiswa dalam Skripsi.
2. Laporan dan usulan Ketua Program Studi S1 Akuntansi.
- Menimbang : 1. Bahwa untuk mengefektifkan tenaga pengajar dalam Skripsi mahasiswa perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Skripsi.
2. Bahwa untuk maksud tersebut dipandang perlu menerbitkan Surat Keputusan Rektor.
- Mengingat : 1. UU No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2010 tentang Pendidikan Sekolah Tinggi
3. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.165/D/0/2008 tertanggal 20 Agustus 2008 tentang Perubahan Status STMIK-STIE Darmajaya menjadi Informatics and Business Institute (IBI) Darmajaya
4. STATUTA IBI Darmajaya
5. Surat Ketua Yayasan Pendidikan Alfian Husin No. IM.003/YP-AH/X-08 tentang Persetujuan Perubahan Struktur Organisasi
6. Surat Keputusan Rektor 0383/DMJ/REK/X-08 tentang Struktur Organisasi.
- Menetapkan
Pertama : Mengangkat nama-nama seperti tersebut dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi.
Kedua : Pembimbing Skripsi berkewajiban melaksanakan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
Ketiga : Pembimbing Skripsi yang ditunjuk akan diberikan honorarium yang besarnya sesuai dengan ketentuan peraturan dan norma penggajian dan honorarium IBI Darmajaya.
Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, maka keputusan ini akan ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Bandar Lampung
Pada tanggal : 10 Desember 2018
a.n. Rektor IIB Darmajaya,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D.
NIK. 14580718

1. Ketua Jurusan S1 Akuntansi
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



Lampiran : Surat Keputusan Rektor IIB Darmajaya
 Nomor : SK 0608/DMJ/DFEB/BAAK/XII-18
 Tanggal : 29 Januari 2019
 Perihal : Pembimbing Penulisan Skripsi
 Program Studi Strata Satu (S1) Akuntansi

Judul Penulisan Skripsi & Dosen Pembimbing
 Program Studi Strata Satu (S1) Akuntansi

NO	NAMA	NPM	JUDUL	PEMBIMBING
1	MONICKA OKRI PUTRI	1512120173	PENGARUH BIOLOGICAL ASSET INTENSITY, UKURAN PERUSAHAAN, KEPEMILIKAN MANAJERIAL, DAN JENIS KAP TERHADAP PENGUNGKAPAN ASET BIOLOGIS	Nolita Yeni Siregar, SE., M.Acc.Akt
2	ENO WIDYA LISTI	1512120159	PENGARUH PSYCOLOGICAL CAPITAL, PERSONALITY JOB FIT DAN BUDAYA ORGANISASI PADA KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DILINGKUNGAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK BENGKULU DAN LAMPUNG	Jaka Darmawan, SEAKT, CPAI
3	BETARI ANGINI	1512120062	ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN CORPORATE VALUE (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2011-2017)	Taufik, SE.,MSAK
4	KEKE SELFIANA	1512120202	PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, KEPEMILIKAN MANAJERIAL, KEPEMILIKAN KELUARGA, PENGUNGKAPAN SUKARELA, LEVERAGE DAN TAX ADVoice TERHADAP BIAYA UTANG	Agus Panjaitan, SE., M.M
5	PIPIT NURKHOFIFAH	1512120076	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR	
6	SADIAH	1512120067	PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA PEGAWAI PAJAK DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAJAK PADA KPP PRATAMA SE-BANDAR LAMPUNG	
7	OKTARINA	1512120115	PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN SALING KETERGANTUNGAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KARAKTERISTIK SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI LAMPUNG)	Indra Chaniago, SE., M.Si
8	HELDA NOVARITA SIBURMAN	1512120073	PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI	Indra Chaniago, SE., M.Si
9	HYZIA JONATAN LUMBAN TOBING	1512120104	PREDIKSI FINANCIAL DISTRESS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR TERDAFTAR DI BEI	M. Sadat, P, SE., MS, AK
10	ICA RESKIANA	1512120195	PENGARUH TINGKAT KESEHATAN BANK TERHADAP PERTUMBUHAN LABA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	
11	LISA ANJANI	1512120145	TEORI FRAUD TRIANGLE DAN CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KECURANGAN LAPORAN KEUANGAN	
12	MAHARANI ROSA PERTIWI	1512120111	PENGARUH MAQASHID SYARIAH DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP PERTUMBUHAN LABA BANK SYARIAH INDONESIA	Delli Maria, SE., M.Sc
13	WULAN SARI	151210108	PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, INTELLECTUAL CAPITAL DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA	