

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kebutuhan manusia tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokok saja atau kebutuhan sandang dan pangan, akan tetapi lebih dari itu. Kekuatan dari sebuah organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusia tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka, mengembangkan kemampuan mereka dan mendayagunakan secara tepat, maka suatu organisasi dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat. Peningkatan kinerja sumber daya manusia itu perlu memperhatikan gaji dan imbalan yang dikaitkan dengan prestasi dan tingkat produktivitasnya.

Perusahaan yang menginginkan efektifitas dan efisiensi yang tinggi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berpikir kritis, terampil dalam menghadapi persaingan dan mampu bertindak cepat. Untuk itulah perusahaan diharuskan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kontribusi pada perusahaan juga akan turut terdongkrak jika perusahaan memiliki banyak sumber daya manusia seperti ini. Selain peningkatan tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas juga mampu membuat perusahaan memiliki kinerja

yang memuaskan sehingga ketahanan perusahaan semakin kuat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Adanya globalisasi yang semakin maju membuat suatu organisasi ataupun instansi untuk melakukan inovasi dalam persaingannya yang semakin ketat. Suatu organisasi ataupun instansi akan melakukan perubahan untuk memperbaiki kinerja para pegawai agar mampu bersaing dengan baik dan menjadikan sumber daya manusia yang profesional.

Suatu organisasi atau pun instansi akan mempertahankan pegawai yang baik dan profesional dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja. Praktik sumber daya manusia yang sehat akan memotivasi anggota-anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sehat pula. Praktik yang sehat dalam bekerja ini akan memancing komitmen para pegawai sehingga dapat bekerja dengan optimal dan baik.

Dalam jurnalnya, (Abdullah,2017) memaparkan bahwa untuk meningkatkan kualitas para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi memegang peranan yang sangat penting. Sebagai manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan para pegawai yaitu sebagai makhluk yang mempunyai perasaan, pemikiran, serta makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan sehingga memerlukan perhatian khusus agar dapat meningkatkan kinerja pada suatu organisasi ataupun instansi.

Menyadari betapa mendasar dan pentingnya peran sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai, bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi, mereka

harus menjadi fokus utama yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi. Bentuk perhatian organisasi kepada pegawai salah satunya pemberian kompensasi atau terminologinya yaitu remunerasi.

Menurut (Pora,2011) Remunerasi dapat dikatakan sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Bentuk remunerasi biasanya diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (*monetary rewards*), baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja atau dapat diartikan juga sebagai gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Remunerasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa remunerasi tidak lebih sekadar pengeluaran yang harus diminimalisasi.

Menurut (Wibowo,2007) Kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan”.

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan

yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan.

Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat *turnover* terhadap perusahaan pun rendah.

Menurut (Munandar,2004) Komitmen organisasi itu sendiri merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Pada dasarnya, setiap karyawan dari suatu perusahaan ataupun organisasi harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

PT. X advertising agency menjadi bagian dari bisnis unit X Advertising adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang periklanan, merupakan salah satu unit perusahaan yang bersinergi dengan beberapa perusahaan *agency advertising* lainnya. Dan termasuk dalam bisnis unit X Advertising secara global yang mempengaruhi operasionalnya di Jakarta. Dalam hal penggabungan manajemen dan sistem kerja, hal tersebut dapat dinilai bahwa X Advertising dalam masa berkembang dan memerlukan karyawan yang berkualitas dan mampu mengelola perusahaan dengan baik dan professional, sehingga untuk kedepannya perusahaan dapat mencapai keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan maka karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya komitmen organisasi yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan laju produktivitas dan kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Fenomena yang peneliti temui pada PT. X advertising agency yang pertama adalah pada saat diimplikasikan pemotongan remunerasi menimbulkan masalah dari karyawan PT. X advertising agency atas berkurangnya penghasilan mereka secara signifikan. Padahal dalam pekerjaan sehari-hari mereka berada dalam tekanan dari perusahaan itu sendiri.

Fenomena kedua yang peneliti temui adalah dimana dengan kenaikan target yang cukup besar dibanding dengan perkiraan pertumbuhan ekonomi yang ada, maka yang menjadi kekawatiran bagi karyawan PT. X advertising agency adalah bayang-bayang pemotongan tunjangan kerja bagi seluruh karyawan jika target yang ditetapkan tersebut tidak tercapai. Memang benar menurut penelitian ini, pada tahun 2016 seluruh tunjangan karyawan PT. X advertising agency yang sudah dipotong 20% tidak menimbulkan masalah yang signifikan, hal ini karena adanya insentif prestasi kerja atau IPK yang diberikan setiap 1 tahun sekali sebagai pengganti tunjangan kinerja yang dipotong 20%. Namun insentif prestasi kerja tersebut awalnya diperuntukkan sebagai insentif atas capaian prestasi kinerja tertentu bukan sebagai pengganti tunjangan kinerja yang dipotong, itu artinya pada tahun 2016 sebenarnya tidak ada insentif bagi capaian prestasi kinerja tertentu. Jika hal ini berlangsung terus menerus setiap tahun karena target *revenue* yang besar dan sulit dicapai dan bayang-bayang pemotongan tunjangan kinerja yang bisa jadi lebih besar dari sebelumnya akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam jangka menengah dan panjang.

Fenomena selanjutnya yang peneliti temui adalah dimana pimpinan perusahaan PT. X advertising agency tidak lagi mengeluarkan biaya guna upaya perusahaan untuk mengembangkan karyawan yang berkualitas, yang mampu mengelola perusahaan dengan baik dan profesional, sehingga untuk kedepannya perusahaan dapat mencapai keberhasilan. Tenaga kerja yang diserap selalu berasal dari para pencari kerja yang pada umumnya ditemui adalah para pelajar yang baru saja lulus dari bangku perkuliahan. Dengan tidak bantyaknya tenaga kerja

professional yang mampu memberikan terapan ilmu dan praktik kepada anggota kerja yang ada dalam perusahaan tersebut, dinilai tidak sejalan dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai, **“Pengaruh Remunerasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan PT. X Advertising Agency, Jakarta Selatan)”**

1.2 Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi minat beli konsumen, maka tidak semua faktor yang dapat dibahas oleh peneliti, dengan demikian perlu dilakukan pembatasan masalah dengan maksud agar pembahasan penelitian ini dapat lebih terarah dan tidak terjadi pembahasan yang bias dan keluar arah. Peneliti hanya akan membatasi ruang lingkup pembahasan yang berkaitan dengan aspek-aspek berikut ini:

1. Faktor yang diteliti dalam penelitian ini hanya meliputi sistem remunerasi, komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dari PT. X Advertising Agency.
2. Subjek yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan dari PT. X Advertising Agency yang berada di kawasan Jakarta Selatan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari sistem Remunerasi Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. X advertising agency?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. X advertising agency

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja karyawan PT X Advertising Agency.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT X Advertising Agency.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian diharapkan guna sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Di harapkan dapat memperkaya kajian bidang manajemen khususnya terkait Remunerasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan salah satu informasi dalam mengembangkan ilmu Manajemen khususnya pengaruh Remunerasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan yang terdapat dalam perusahaan jasa di bidang periklanan.

1.6 Sistematika Penelitian

Penulisan ini terbagi menjadi 5 (lima) bab yang akan diuraikan secara singkat, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian yang memberikan gambaran dan pemahaman tentang inti penelitian ini.

BAB II: LANDASAN TEORI & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tinjauan pustaka dan teori-teori yang akan diaplikasikan sebagai landasan awal yang akan menjadi dasar dalam melakukan penelitian dan juga berisi kerangka pemikiran yang akan digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan penelitian agar lebih terfokus dan terarah.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan metode yang akan digunakan di dalam penelitian ini, yaitu metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survey pada sampel penelitian yang menjadi pendukung penelitian mengenai pengaruh

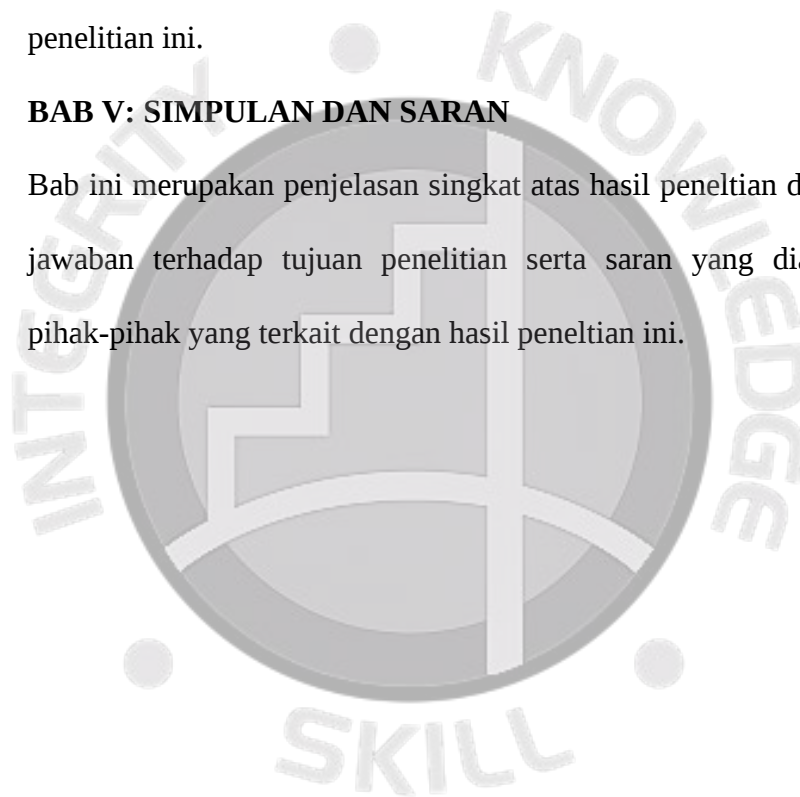
dari sistem remunerasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja dari karyawan PT. X advertising agency, Jakarta Selatan.

BAB IV: ANALISIS DAN BAHASAN

Bab ini berisi hasil analisis deskriptif terhadap data penelitian serta hasil analisis regresi dengan menggunakan uji parsial yang memberikan interpretasi (hasil/jawaban) atas hipotesa yang dirumuskan dalam penelitian ini.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penjelasan singkat atas hasil penelitian dan mengaitkan jawaban terhadap tujuan penelitian serta saran yang diajukan kepada pihak-pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini.



BAB II

LANDASAN TEORI & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dengan adanya manajemen diharapkan daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Menurut (Handoko,2010) Manajemen merupakan bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Sedangkan menurut (Stoner,2010) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Menurut (Abdullah,2014) manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai

tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, material, mechine and method) secara efesien dan efektif.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Anwar,2013) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Hasibuan,2013) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut (Dessler,2010) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa manajemen sumber sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan oleh organisasi untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut, untuk itu dibutuhkan karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

Mengidentifikasi berbagai permasalahan dan definisi mengenai manajemen sumber daya manusia merupakan suatu permasalahan yang sulit. Tentu kesulitan tersebut karena kualitas sumber daya manusia ditinjau secara kompleks

dari sudut eksistensi bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki serangkaian aktivitas yang melibatkan individu atau kelompok dari sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya sesuai pengembangan karier dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Hasibuan,2013), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan,

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses pemberian informasi adanya pengadaan pekerja, penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan, dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan

layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu persahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan ataupun dari perusahaan. Pemberhentian perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan sumber daya manusia. Menurut (Supomo dan Nurhayati,2018) tujuan manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional, ditunjukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional, ditunjukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial, ditunjukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan personal, ditunjukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

Sumber daya manusia berperan dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kepentingan suatu organisasi tetapi juga memperhatikan kebutuhan para karyawan, pemilik perusahaan dan masyarakat luas yang terlibat demi tercapainya efektivitas, efisien, produktivitas dan kinerja organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

2.1.5 Remunerasi

Didalam suatu organisasi atau di sebuah perusahaan, keberadaan remunerasi tidak dapat diabaikan begitu saja, sebab remunerasi terkait dengan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Rendah atau tingginya remunerasi didalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup dan kesejahteraan para pegawai di perusahaan tersebut. Remunerasi harus disesuaikan berdasarkan kesepakatan dengan para pegawai melalui beberapa pendekatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, remunerasi didalam sebuah organisasi perlu dikembangkan untuk kesejahteraan dan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Menurut (Pora,2011) secara harfiah remunerasi diartikan sebagai payment atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin.

Dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan atau pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut (Mochammad Surya dalam Gusti,2017) menyebutkan bahwasannya Remunerasi memiliki makna seperti “sesuatu” yang diperoleh para pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikanya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang ataupun barang, baik yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung, dan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari tunjangan khusus, tunjangan jabatan, gaji atau upah, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan yang terdiri atas fasilitas, kesehatan, santunan musibah, cuti, dana pensiun, gaji.

(Mondy dan Noe dalam Marwansyah,2010) juga menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Pada dasarnya, remunerasi merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi karena remunerasi itu sendiri bertujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, di mana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu pencapaian visi misi organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa remunerasi sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Bentuk remunerasi biasanya diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (*monetary rewards*), atau dapat diartikan juga sebagai gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.6 Komponen Remunerasi

Menurut (Mondy dan Noe dalam Marwansyah,2010), komponen remunerasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu remunerasi finansial dan remunerasi non finansial. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai komponen remunerasi, yaitu sebagai berikut:

1. Remunerasi finansial

Remunerasi finansial terdiri atas remunerasi finansial langsung dan remunerasi finansial tidak langsung.

- a. Remunerasi finansial langsung terdiri dari: pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan insentif. (Rivai,2011) menjelaskan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji juga dapat dikatakan

sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Sementara itu, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, upah tersebut tidak sama seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, namun besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

Walaupun sama-sama mempertimbangkan kinerja individu pegawai, tetapi insentif berbeda dengan merit. Kalau merit berakibat pada perubahan (kenaikan) permanen gaji pokok, sehingga akan diterima pegawai secara terus-menerus, insentif tidak mengubah besarnya gaji pokok, dan hanya diberikan pada saat-saat tertentu saja (misalnya: sekali/tahun). Insentif secara langsung berakibat berkaitan dengan kinerja yang dicapai pada periode tertentu saja, dan biasanya nilainya sudah diperkirakan sebelumnya pada saat penyusunan tujuan. Insentif diberikan untuk memberikan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, jadi insentif biasanya berorientasi pada kinerja baik secara individu, tim/kelompok, atau berdasarkan kinerja unit kerjanya.

Bonus merupakan pemberian pendapatan tambahan bagi pekerja yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi. Bonus akan merupakan variabel gaji yang mampu

meningkatkan penerimaan karyawan tanpa membebani biaya tetap pegawai. Seperti insentif, bonus juga diberikan berdasarkan pada kinerja yang dicapai pada satu periode tertentu, yang pada umumnya merupakan keberhasilan yang istimewa. Bonus dapat diberikan kepada individu maupun tim/kelompok atau diberikan kepada individu dengan mempertimbangkan kinerja individu maupun tim/kelompok.

b. Remunerasi tidak langsung atau yang disebut juga dengan tunjangan yaitu meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam remunerasi langsung, antara lain berupa program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, seperti benefit (jaminan pensiun, jaminan sosial, tenaga kerja, bantuan pendidikan, dan bantuan natura), serta ketidakhadiran yang dibayar seperti cuti (cuti hamil, cuti sakit, dan lain sebagainya).

2. Remunerasi Non Finansial

Remunerasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan pekerjaan. Penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut antara lain:

a. Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri antara lain berupa: tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, seperti

peluang promosi bagi pegawai yang berpotensi, atau peluang menguntungkan lainnya.

- b. Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang dapat diciptakan oleh organisasi dan pegawai lain yaitu efek psikologis dan fisik di mana orang tersebut bekerja. Termasuk di dalamnya antara lain berupa: kebijakan perusahaan yang sehat dan wajar, supervisi dilakukan oleh pegawai yang kompeten, adanya rekan kerja yang menyenangkan, pemberian simbol status, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, adanya pembagian pekerjaan adil, waktu kerja yang fleksibel, dan lain-lain.

2.1.7 Indikator Remunerasi

Indikator remunerasi menurut (Pora,2011) adalah sebagai berikut ini:

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Gaji sifatnya tetap dan diberikan dalam jumlah yang pasti selama masih ada hubungan kerja, maka gaji dapat diterima oleh karyawan yang berstatus karyawan tetap berdasarkan perhitungan bulanan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah

ditentukan. Insentif hanya dapat diberikan kepada pekerja apabila ia bisa menghasilkan produk melebihi standar yang telah ditetapkan.

3. Benefit

Hal-hal yang termasuk dalam kategori benefit adalah pelayanan dan ketersediaan fasilitas-fasilitas. Berbeda dengan insentif, benefit lebih merupakan imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan pengusaha kepada karyawan. Contoh-contoh benefit adalah: uang makan, uang transport, uang pengobatan dan uang hadiah pernikahan. Sementara contoh-contoh pelayanan adalah: poliklinik, dokter spesialis, bantuan hukum, asuransi kredit rumah dan antar jemput.

4. Bonus dan Komisi

Bonus adalah imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Dalam praktiknya, pemberian bonus dapat berupa uang cash, naik haji, umroh, tour dalam/luar negeri, gaji bulan ke 13 atau 14 dan kredit atau pinjaman lunak.

5. Tunjangan Suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Berdasarkan sifatnya, tunjangan ada dua macam yaitu:

- a. Tunjangan tetap, adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan

keluarganya, serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran gaji pokok tanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi tertentu.

- b. Tunjangan tidak tetap, adalah pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu.

2.1.8 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja

(Luthans,2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Sedangkan (Robbins dalam Sularso,2017) mengatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan bagaimana seseorang (suka maupun tidak suka) terhadap organisasi tempat dia bekerja apabila dia menyukai organisasi tersebut maka ia akan berupaya untuk tetap bekerja, dimana organisasi sebagai itikat yang kuat dimana seseorang terlibat di dalam organisasi tersebut.

Menurut (Adil, Sendow dan Lumintang,2018) Komitmen organisasi merupakan sikap para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi ditentukan juga dengan keberhasilan dalam mengelolah sumber daya manusia yang ada. Tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan dalam pencapaian kinerja organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa beberapa definisi komitmen organisasi dari para ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau

organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Oleh karena itu, semakin organisasi mampu menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan, bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan pribadinya adalah sama dengan nilai dan tujuan organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen karyawan tersebut pada organisasi tempat ia bekerja.

2.1.9 Indikator Pengukuran Komitmen Organisasi

(Robbins dan Judge dalam Jajang, 2014) menjelaskan tiga item yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*) Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu

organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

3. Komitmen normatif (*Normative commitment*) Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

2.1.10 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut (Mangkunegara dalam Sularso,2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Pada umumnya kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kemampuan belajar, dan kesungguhan pegawai itu sendiri. Adapun pengertian kinerja yang dikutip oleh (Donni Juni Priansa,2014) yaitu: Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performace*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut (Marwansyah,2010) Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Merujuk pada beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat

diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

2.1.11 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins dalam Anwar,2013) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5. Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis melakukan tinjauan pustaka dari berbagai penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini guna mendukung penelitian dan sebagai referensi dalam penelitian ini serta untuk mencegah terjadinya kesamaan atau *plagiarism*. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Oleh: Sri Gusti Bima Harya Teja	• Remunerasi • Motivasi Kerja • Kinerja Karyawan	• Remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, • Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan • Berdasarkan hasil uji F remunerasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bea dan cukai surakarta
2.	Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon Oleh: Riza Yusniawan & Ipik Permana	• Remunerasi • Kepuasan Kerja • Kinerja Pegawai	Variabel remunerasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.625 atau 62,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel remunerasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja bersifat signifikan. Nilai R ² menunjukkan 0.391 atau 39,1% terhadap kinerja dapat dijelaskan oleh variabel, remunerasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 60,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel remunerasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
3.	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang Oleh:	• Remunerasi • Kinerja Pegawai	• Remunerasi DKP Kabupaten Tangerang yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan, benefit, dan bonus secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan Fhitung (0,529) < Ftabel (2,566) dan nilai signifikan (0,715) > 0,05.

	Muhammad Ramadhan , Dr. Ir. Syarifuddin., MM.		• Pengaruh remunerasi terhadap kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan untuk masing-masing variabel yang terdapat pada remunerasi. Selain itu, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, besarnya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai DKP Kabupaten Tangerang sebesar 4,3% sedangkan sisanya 95,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4.	Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Oleh: Hijja Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, Isnaini Harahap	• Remunerasi • Motivasi • Kepuasan Kerja • Kinerja Pegawai	• Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan • Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan • Secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan • Secara simultan remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Analisis Peran Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Pegawai Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Oleh: Leny Maryesa, Anggraini Sukmawati dan Hari Wijayanto	• Remunerasi • Budaya Organisasi • Kompetensi Pegawai • Kinerja Pegawai	Secara simultan didapatkan konstruk remunerasi, budaya organisasi, dan kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada setiap level Jabatan di LAPAN dan secara parsial didapatkan konstruk remunerasi, budaya organisasi, dan kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada setiap level Jabatan di LAPAN, serta terdapat korelasi hubungan yang cukup antara konstruk Rumunerasi dan Budaya Organisasi untuk seluruh pegawai dan level Jabatan Struktural dan Khusus, serta korelasi hubungan yang kuat pada level Jabatan Fungsional Umum di LAPAN.
6.	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Oleh: Arina Nurandini dan Eisha Lataruva	• Komitmen Organisasi • Kinerja Karyawan	• Komitmen Afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi. • Komitmen Normatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen normatif yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi. • Komitmen Continuance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Continuance yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi.

7.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Permata Sari Oleh: Kristanty Nadapdap	• Komitmen Organisasi • Kinerja Karyawan	Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari.
8.	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Oleh: Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo	• Komitmen Organisasi • Motivasi • Kapabilitas • Kepuasan Kerja • Kinerja Pegawai	• Berdasarkan penelitian tersebut komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai • Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai • Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa kapabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai • Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
9.	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara Oleh: Diana Sulianti	• Komitmen Organisasi • Kepuasan Kerja • Kinerja Pegawai	• Komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara • Komitmen kontinuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. • Komitmen normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. • Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara.
10.	Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Oleh: Pater Rajagukguk	• Motivasi • Komitmen Organisasi • Kinerja Pegawai	Variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis dapat diterima. Variabel komitmen organisasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan demikian hipotesis tidak dapat diterima. Variabel Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama mempunyai kontribusi atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis dapat diterima. Diantara kedua variabel bebas yaitu variabel motivasi (X1) dan komitmen organisasional (X2), maka motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja pegawai.

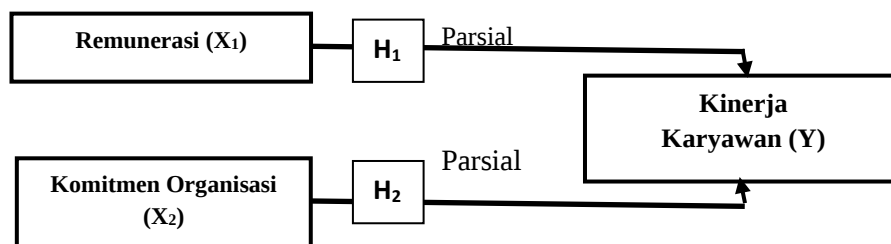
Sumber: Diadaptasi dari Kumpulan Jurnal (2019)

Dari penelitian terdahulu di atas, penulis menganalisa perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Analisa perbedaan antara penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas dengan penelitian ini adalah penggunaan teori utama dan penggunaan media yang berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti. Dalam penelitian ini, penulis mengkaji terkait sistem remunerasi dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen, sedangkan pada penelitian lain menggunakan variabel lain seperti motivasi kerja.

Selain itu terdapat banyak persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan, dimana pada ketiga peneliti sebelumnya menggunakan variabel yang digunakan peneliti seperti sistem remunerasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Persamaan lain dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah metode yang digunakan yaitu, metode kuantitatif. Dengan menggunakan metode tersebut hasil dari responden dapat berbeda-beda sesuai dengan kepribadian responden yang telah ditentukan pada penelitian ini.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menurut (Sugiyono,2012) merupakan suatu sintesa tentang hubungan antar variabel yang memang disusun dari beberapa teori yang telah dideskripsikan pada kajian pustaka. Kerangka berfikir yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber: Jurnal Muhammad Ramadhan (2016:1815) & Nurandini & Lataruva (2014:2)

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara terkait hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Dugaan tersebut diperkuat melalui teori atau jurnal yang mendasarinya. Berdasarkan rumusan masalah pada bab sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan dari sistem Remunerasi Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. X Advertising Agency, Jakarta Selatan.

H_{o1} : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari sistem Remunerasi Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. X Advertising Agency, Jakarta Selatan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh signifikan dari Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. X Advertising Agency, Jakarta Selatan.

H_{o2} : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. X Advertising Agency, Jakarta Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Objek

Obyek penelitian ini adalah karyawan dari salah perusahaan Advertising yaitu PT. X Advertising Agency yang berlokasi di Kuningan, Kuningan Tim., Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di daerah Kuningan, Kuningan Tim., Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950. Berdasarkan data karyawan yang peneliti peroleh, terdapat 178 karyawan pada bulan September 2019.

Penelitian kali ini akan dilakukan survey atau penyebaran kuesioner dengan survey *online* yang akan diberikan kepada pihak manajemen PT. X Advertising Agency. Proses pembubuhan kuesioner (survey *online*) hanya dilakukan selama 3 hari kerja. Peneliti menggunakan survey *online* dari situs www.surveymonkey.com untuk mendapatkan hasil jawaban berupa angka (data ordinal).

3.1.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut (Sugiyono,2012) adalah suatu daerah atau wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian pada akhirnya akan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan populasi dari karyawan PT. X Advertising Agency yang berjumlah 178 orang.

Sedangkan (Sugiyono,2012) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan besarnya sampel pada penelitian, dapat dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus *representative* artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

3.2 Desain Penelitian

Dalam suatu penelitian kuantitatif yang dilandasi pada suatu pandangan bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), maka peneliti dapat melakukan penelitian dengan memfokuskan pada beberapa variabel saja. Dimana menurut (Sugiyono,2012) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Menurut (Arikunto,2010) desain penelitian merupakan bagian pokok dalam program penelitian. Didalam bagian ini tercermin metode-metode apa yang akan digunakan oleh (calon) peneliti mengenai pemilihan subjek penelitian (penentuan populasi dan sampel), teknik sampling, pemilihan instrumen pengumpul data dan pemilihan teknik analisis data.

Dalam kesempatan ini, peneliti menggunakan bentuk penelitian metode kuantitatif deskriptif yang dimana menurut (Sugiyono,2012) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai penerapan sistem remunerasi dan komitmen organisasi dari majemen PT. X Advertising Agency.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan cara *accidental sampling*. Menurut (Sugiyono dalam Ria,2012), *non-probability sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel yang dimana pengambilannya tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan, *accidental sampling* adalah

teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan dalam, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Berikut adalah karakteristik yang dibutuhkan untuk pengambilan sampel:

Tabel 3.1 Karakteristik Sampel Karyawan PT. Star Reacher Indonesia

No.	1	2	3
Karakteristik	Karyawan yang bekerja pada PT. X Advertising Agency	Telah bekerja minimal 3 tahun	Pernah mendapatkan insentif dari perusahaan

Sumber: Peneliti, 2019.

Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, maka peneliti memakai rumus (Slovin dalam Sugiyono, 2012) sebagai berikut:

$$n = \left| \frac{N}{1 + N(Moe)^2} \right|$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

Moe = *Margin of error* atau kesalahan maksimum yang bias ditoleransi, biasanya 10%.

Dengan rumus di atas, sampel dari populasi karyawan PT. X Advertising Agency dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{178}{1 + 178 (0.10)^2} = 64$$

Dari perhitungan sampel di atas dapat disimpulkan sampel yang bisa digunakan untuk penelitian adalah sebesar 64 responden.

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data-data dari penelitian ini dikumpulkan lalu diolah dan dianalisis. Menurut (Sugiyono,2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Untuk metode kuantitatif juga disebut dengan metode positivistik dikarenakan berasaskan pada filsafat positivisme. Selain itu metode ini juga dikenal dengan metode scientific atau metode ilmiah dikarenakan sudah memenuhi kaidah ilmiah seperti empiris, terukur, objektif, sistematis dan rasional. Metode ini disebut juga dengan metode discovery dikarenakan metode jenis ini bisa dikembangkan dan ditemukan berbagai iptek baru. Metode yang juga mendapat sebutan metode kuantitatif karena datanya berupa angka dan analisis menggunakan statistik.

3.3.2 Teknik Penghimpunan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Responden akan diberikan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner yang telah ditentukan oleh peneliti berdasarkan dari indikator-indikator di dalam variabel penelitian. Menurut (Sugiyono,2012) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden terpilih

untuk dibubuhi. Pembubuhan kuesioner dilakukan pada 91 responden yang terpilih sebagai sampel.

Penyebaran kuesioner digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Untuk teknik pengukuran menggunakan metode angket dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut (Sugiyono,2012) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait fenomena sosial. Skala pengukuran ini digunakan untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah selanjutnya (Azwar, 2012). Melalui skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Prinsip pokok skala *Likert* adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Neutral	3	3
Setuju	4	2
Sangat Setuju	5	1

Sumber: Azwar (2012:37)

3.4 Operasional Variabel

Menurut (Nur Indriantoro,2002) definisi operasional adalah penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan

construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Adapun tabel variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala Interval
1	R (X ₁)	Remunerasi diartikan sebagai payment atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin Sumber: Pora (2011)	Gaji Insentif Benefit	R1. Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan tanggung jawab yang saya berikan. R2. Saya berkeinginan memiliki gaji dengan jumlah yang besar walaupun saya harus bekerja melebihi waktu yang seharusnya. R3. Selama saya bekerja pada perusahaan, saya belum pernah mendapatkan Insentif. R4. Walaupun saya mencapai target yang ditentukan perusahaan, saya belum pernah mendapatkan insentif. R5. Benefit dalam bentuk uang makan jarang saya terima karena persyaratannya yang berlebihan. R6. Saya senang bekerja pada perusahaan karena setiap tahunnya selalu diadakan <i>outing</i> ke luar negeri. R7. Tunjangan kesehatan menjadi hal yang penting bagi saya selama bekerja pada perusahaan <i>Agency Advertising</i> .	Skala Likert 1-5
2	KO (X ₂)	Komitmen organisasional adalah Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan	<i>Komitmen afektif</i> <i>Komitmen berkelanjutan</i>	KO1. Saya setuju jika perusahaan bersikap adil dalam penetapan gaji kepada setiap karyawannya. KO2. Saya akan tetap bekerja jika saya diberikan gaji yang sesuai dengan tugas yang saya lakukan pada perusahaan.	Skala Likert 1-5

		dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.		KO3. Saya akan tetap bekerja pada perusahaan jika semua hak yang seharusnya saya terima diberikan oleh perusahaan.		
		Sumber: Luthans (2012)	Komitmen normatif	KO4. Saya merasa khawatir jika saya meninggalkan tim saya karena dapat merusak ritme pekerjaan yang ada di tim saya.		
				KO5. Saya merasa malu terhadap lingkungan pekerjaan saya jika saya harus mengundurkan diri karena perusahaan tidak adil dalam memperlakukan saya.		
3	KK (Y)	Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).	Kualitas	KK1. Saya merasa memiliki kualitas diri yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan terhadap saya.	Skala Likert 1-5	
				KK2. Saya yakin setiap pekerjaan yang saya lakukan memiliki kualitas hasil yang baik.		
			Kuantitas	KK3. Saya yakin selalu dapat mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu setiap harinya.		
				KK4. Saya tidak merasa keberatan untuk bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.		
			Tanggung Jawab	KK5. Saya yakin selalu dapat menyelesaikan tanggung jawab saya secara tepat waktu setiap harinya.		
				KK6. Saya bertanggung jawab mengikuti kebijakan dan peraturan yang diberikan perusahaan.		
		Sumber: Marwansyah (2010)	Kerjasama	KK7. Saya yakin selalu mampu ditempatkan pada posisi apapun di dalam perusahaan.		
				KK8. Jika perusahaan memperlakukan saya dengan baik, saya amat sangat yakin untuk selalu dapat bekerjasama dengan tim manapun yang ada di dalam perusahaan.		
			Inisiatif	KK9. Saya selalu bernisiatif untuk memberikan solusi dari		

				setiap permasalahan yang terjadi pada pekerjaan saya tanpa melibatkan atasan saya.	
				KK10. Saya memiliki inisiatif yang tinggi untuk membantu jika ada rekan kerja saya memiliki beban yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri.	

Sumber: Peneliti, 2019

3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. *Pretest* atau *Pilot Study*

Untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas yang dimiliki item kuesioner yang dibuat oleh peneliti, maka dilakukanlah sebuah *pilot study*, namun sebelum melakukan *pilot study* tersebut, peneliti melakukan *expert judgement*, yaitu meminta ahli untuk memberikan pendapat serta koreksi mengenai item-item yang telah disusun oleh peneliti. Setelah para ahli sudah memberikan pendapat dan koreksinya, maka kuesioner tersebut telah siap untuk diuji coba. Hal ini bertujuan untuk membantu mengembangkan alat dengan merevisi atau membuang item yang tidak efektif (Aiken & Groth-Marnat, 2006). Peneliti melakukan *pilot study* pada 30 responden pertama diluar dari anggota sampel yang telah terpilih. Berdasarkan jumlah sampel *pilot study* yang ada dalam penelitian ini yaitu 30 orang responden, maka didapatkan nilai r tabel product moment yang dilampirkan peneliti sebesar 0,349. Menurut (Sugiyono, 2012) syarat pertanyaan untuk dianggap valid adalah jika nilai r hitung > nilai r tabel.

2. Uji Validitas

Uji validitas menurut (Arikunto,2010) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan (keabsahan) suatu instrumen penelitian (kuesioner). Untuk menguji validitas kuesioner yang diberikan kepada responden dalam penelitian ini adalah menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) *version* 23. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid jika, nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Dimana r tabel akan didapatkan dalam lampiran tabel yang menggunakan acuan jumlah responden sebesar 64 orang, maka didapatkan nilai r tabel *product moment* sebesar 0,242.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya dari waktu ke waktu, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua *Spearman Brown*, yaitu dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu alat ukur atau instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *software* SPSS *ver.23*.

3.5.2 Uji Asumsi Regresi

1. Uji Normalitas

(Ghozali,2011) memaparkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi akan dikatakan baik apabila memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Untuk mengetahui bahwa residuall terdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

a. Analisis Grafik, yaitu normalitas dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menurut (Ghozali,2009) yaitu:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) 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.

b. Analisis Statistik, yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov (K-S) menurut (Ghozali,2011) menyatakan bahwa: dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1) Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z \leq Z_{\text{tabel}}$, atau nilai signifikansi variabel residual $> \alpha$, maka data residual terdistribusi normal.

2) Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z > Z_{\text{tabel}}$, atau nilai signifikansi variabel residual $< \alpha$, maka data residual terdistribusi tidak normal

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians (parameter atau ukuran penyebaran data) dari residual (nilai pengamatan satu ke pengamatan lain). Jika varians dari residual tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Suatu model regresi di dalam penelitian akan dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat dikatakan terjadi homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot (*scatterplot*) dengan menggunakan *software* SPSS ver.23. Menurut (Ghozali,2011) dasar pengambilan keputusan uji tersebut yaitu:

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang berkumpul membentuk suatu pola yang jelas, maka terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

(Ghozali,2011) mengatakan bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik akan dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF-nya (Variance Inflation Factor) dengan menggunakan software SPSS ver.23. Dasar keputusan dikatakan tidak terjadi multikolinearitas adalah, apabila nilai $VIF < 10$ maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas.

3.6 Teknik Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji Regresi Berganda

Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen atau bebas dan variabel dependen atau terikat yaitu antara Sistem Remunerasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b₁ = Koefisien Sistem Remunerasi

X₁ = Sistem Remunerasi Sosial

b₂ = Koefisien Komitmen Organisasi

X₂ = Komitmen Organisasi

e = Margin of Error

3.6.2 Uji Hipotesis t (Parsial)

Menurut (Ghozali,2011) uji t dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan signifikan rata-rata untuk dua kelompok dalam variabel penelitian.

Proses pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis H_0 dan H_a , dimana;

H_0 : Variabel independen tidak memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen.

H_a : Variabel independen memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Menentukan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0.05 dengan rumus $dk = n - 1 - k$.

Keterangan:

Nilai t tabel = $\alpha / 2 ; (n - 1 - k)$

dk = Derajat Kebebasan

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

3. Menghitung statistik uji t dengan bantuan *software* SPSS ver.23.
4. Menarik kesimpulan berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .
 - a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak. Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen.
 - b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen.

3.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Berikut ini adalah rumus koefisien determinasi:

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : R = Koefisien Determinasi

 r = Koefisien Korelasi Product Moment