

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Mangkunegara (2013: 2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan, pemberian balas jasa, penintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pemberdayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut A.F Stoner yang dalam Sondang P. Siagian (2013: 6) Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2011: 10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2.1.2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007: 153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007: 175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan..

Kinerja menurut Amstrong dan Baron seperti dikutip oleh Wibowo (2008: 222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Simanjuntak (2005: 221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi

oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Memperhatikan dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

b. Faktor-faktor Kinerja

Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 160) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a) Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.
- c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu *team*, kepercayaan terhadap sesama anggota *team*, kekompakan, dan keeratan anggota *team*.

d) Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

e) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Peningkatan Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2003: 149) seperti yang dikutip oleh Gatot Subrata (2009: 38) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan didapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

d. Penilaian Kinerja

Menurut Gomes (2001:135) Suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi.

e. Indikator Kinerja

Penilaian performansi berdasarkan *judgement (Judgement Performance Evaluation)* menurut Bernandin dan Russel yang kemudian dikutip oleh Gomes (2003), terdapat 8 dimensi penilaian kinerja pegawai yang menjadi indikator pertanyaan:

1. *Quality of Work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kecapaiannya.
2. *Quantity of Work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Intiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

2.1.3. Budaya organisasi

a. Pengertian Budaya organisasi

Stephen P. Robbins dalam bukunya perilaku organisasi (2003: 721) menegaskan budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain.

Edy Sutrisno (2010: 2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi

(*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Robbins & Coulter (2010: 63) mengemukakan bahwa Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi.

Menurut Fuad Mas'ud (2004) Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

Pengertian diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, kepercayaan, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, budaya organisasi memiliki manfaat dan fungsi yang berguna bagi organisasi. Fungsi budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Fungsi budaya organisasi menurut Robbins

(2006: 725) budaya menjalankan sejumlah fungsi didalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota- anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemandirian social.
5. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar- standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai.
6. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

c. Indikator dan dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam buku Pabundu Tika (2006:10) ada sepuluh karakteristik utama yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi tersebut, yaitu :

1. Inisiatif Individu. Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan interdependensi yang di punyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko. Sejauh mana para anggota organisasi dianjurkan untuk bertindak aktif, inovatif, dan mengambil resiko.
3. Pengarahan. Sejauh mana organisasi tersebut menetapkan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.

4. Integrasi. Sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan dari manajemen. Sejauh mana para pemimpin memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota organisasi.
7. Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan keahlian professional.
8. Sistem imbalan. Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji atau promosi jabatan) didasarkan atas criteria prestasi sebagai kebaikan dari senioritas sikap pilih kasih dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk mengemukakan masalah dan kritik secara terbuka.
10. Pola-pola Komunikasi. Yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh herarki kewenangan formal.

2.1.4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Gary Dessler (2007: 46) menyatakan kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka.

Malayu S.P Hasibuan (2012: 118) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima pegawai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedarmayanti (2011: 239) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka.

b. Bentuk-bentuk Kompensasi

A. A. Mangkunegara (2011: 85) menyebutkan ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah atau gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung merupakan pelayanan dan keterangan. Adapun beberapa bentuk kompensasi secara umum seperti yang dikemukakan Antonio de Pora (2011: 12), antara lain :

1. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk kompensasi finansial langsung. Pemberian gaji sifatnya tetap dan jumlahnya pastisepanjang hubungan kerja berlangsung. Gaji

merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Gaji bersifat tetap dan diberikan dalam jumlah yang pasti selama masih ada hubungan kerja.

2. Insentif

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja dan merupakan salah satu faktor penting untuk memotivasi pekerja agar lebih bersemangat demi tercapainya tujuan organisasi. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan.

3. Tunjangan

Salah satu pertimbangan penting seorang pegawai untuk mengajukan lamaran kerja ke suatu perusahaan adalah selain karena gaji yang menggiurkan, tapi juga karena tunjangan. Hal itu terjadi karena tunjangan yang menarik dapat membuat seorang pegawai bekerja lebih tenang dan nyaman.

4. Bonus

Bonus adalah imbalan yang diterima pegawai atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Ketentuan pemberian bonus sebenarnya gampang dan tidak rumit karena dapat diukur dengan jelas yaitu berdasarkan hasil yang melebihi target dalam satuan waktu yaitu harian, mingguan, bulanan atau tahunan.

2.1.4.1. Remunerasi

a. Pengertian Remunerasi

Muchammad Surya (2004: 8) menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja.

Menurut Ruky (2005: 9) pengertian remunerasi yaitu imbalan yang mempunyai cakupan luas dari upah atau gaji.

Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010:269) juga menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Menurut pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa remunerasi merupakan imbalan yang mempunyai cakupan luas dari upah atau gaji yang diterima pegawai atas kontribusi terhadap organisasi atas usaha dan kinerjanya yang baik yang bertujuan untuk mensejahterakan pegawai tersebut.

b. Tujuan Remunerasi

Tujuan remunerasi adalah untuk membantu menciptakan kesadaran bersama diantara individu untuk bersedia bekerja sama dengan organisasi dan mengerjakan sesuatu yang dibutuhkan organisasi. Menurut Mahmudi (2007:167) mengatakan bahwa tujuan remunerasi adalah sebagai berikut :

1. Untuk menarik orang-orang yang berkompeten, berkualitas, dan berkarakter bergabung dalam organisasi.

2. Untuk mempertahankan orang-orang yang memiliki keunggulan, kompetensi, berkualitas dan berkarakter baik yang sudah bergabung dengan organisasi agar tidak keluar dari organisasi.
3. Untuk menjaga agar orang-orang dalam organisasi tetap mau bekerja karena remunerasi yang tidak memadai memungkinkan pegawai untuk mogok kerja yang sebenarnya sangat merugikan organisasi.
4. Untuk memotivasi pegawai agar mencapai prestasi yang baik.

c. Unsur dan Komponen Remunerasi

Menurut Mondy dan Noe dalam buku Marwansyah (2010:269), komponen remunerasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu remunerasi finansial dan remunerasi non finansial.

Remunerasi finansial langsung terdiri dari pembayar yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan insentif sedangkan remunerasi finansial tidak langsung atau yang disebut 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* serta ketidakhadiran yang dibayar seperti cuti.

Remunerasi Non Finansial adalah semua imbalan yang diperoleh pegawai berdasarkan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan atas lingkungan kerja yang ada.

d. Sistem Remunerasi

System komponen remunerasi menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi. Sistem Remunerasi meliputi 3 komponen utama, yaitu:

1. Pembiayaan untuk pekerjaan/jabatan (*Pay Of Position*). Konsep ini berdasarkan posisi atau jabatan seseorang (structural, fungsional, staf).
2. Pembiayaan untuk kinerja (*Pay Of Peformance*). Komponen ini diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja individu yang dikaitkan dengan kinerja organisasi, berupa insentif atau bonus.
3. Pembiayaan untuk perorangan/individu (*Pay Of people*). Komponen tersebut dapat berupa bantuan atau premi asuransi, uang jasa masa kerja, uang pensiun, fasilitas perjalanan dinas dan lain lain.

Santoso (2012), Penerapan system remunerasi pegawai sekarang mengacu pada 5 prinsip, yaitu :

1. Layak dan wajar

Remunerasi yang diberikan harus layak dan wajar, dan tentunya saling menguntungkan kedua belah pihak, baik dari perusahaan maupun pekerjanya.

2. Sistem merit

Remunerasi diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja kerja pegawai dievaluasi dan dinilai dengan mengacu pada parameter penilaian kinerja.

3. Bersifat kompetitif

Maksudnya adalah kompetensi yang dimiliki dan dibawa oleh orang untuk melakukan pekerjaannya seperti yang dipersyaratkan.

4. Transparan

Adanya keterbukaan dalam penetapan gaji dan tunjangan, menetapkan syarat kenaikannya yang masing-masing harus diketahui dan mudah dipahami oleh pekerja atau pegawai.

5. Adil

Adil diartikan memertimbangkan dari dua sisi yaitu kondisi perusahaan dan kebutuhan pekerja.

e. Landasan Hukum Kebijakan Remunerasi.

UU No.43/1999 tentang perubahan atas UU No.8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Yang salah satu substansinya menyatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil & layak sesuai dengan beban pekerjaan & tanggung jawabnya. (Pasal 7, UU No.43/1999)

UU No. 17 tahun 2007, Rencana Pembangunan Nasional jangka panjang 2005-2025 menyatakan bahwa : Pembangunan Aparatur Negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan tata pemerintahan yang baik.

Perpres No.7/2005, tentang Rencana pembangunan jangka menengah Nasional.

Konvensi ILO No. 100; Diratifikasi pada tahun 1999, bunyinya *Equal remuneration for jobs of equal value*. Pekerjaan yang sama nilai atau bobotnya harus mendapat imbalan yang sama.

f. Indikator Remunerasi

Menurut Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010:269), komponen remunerasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu remunerasi finansial dan remunerasi non finansial. Komponen ini kemudian dijadikan 17 indikator sebagai Indikator penilaian remunerasi :

- A. Remunerasi Finansial (Imbalan yang diberikan kepada pegawai secara langsung dan tidak langsung)
 - 1. Gaji
 - 2. Tunjangan
 - 3. Program Kesehatan
 - 4. Program pensiun
- B. Remunerasi Non Finansial (Imbalan yang diperoleh berdasarkan kepuasan pekerjaan dan kepuasan lingkungan kerja yang ada)
 - 5. Tugas – tugas yang menarik
 - 6. Tantangan Pekerjaan
 - 7. Tanggung jawab
 - 8. Peluang akan pengakuan
 - 9. Tercapainya Tujuan
 - 10. Peluang adanya promosi

11. Rekan kerja yang menyenangkan
12. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman
13. Pembagian kerja
14. Kebijakan-kebijakan yang sehat
15. Supervisi yang kompeten
16. Pengakuan symbol status
17. Waktu kerja yang fleksibel

2.1.5. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Luthas dalam Sutrisno (2010: 292) menyatakan komitmen organisasi merupakan: 1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam satu kelompok, 2. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, 3. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Zaltman dan Dashpande dalam Sutrisno (2010: 292) Komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai.

Sutrisno (2010: 296) menjelaskan bahwa komitmen pegawai itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.

Menurut beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah semacam keyakinan yang menghubungkan nilai- nilai organisasi dan tujuannya dengan perasaan dan tujuan seorang individu serta untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat membuat pegawai loyal terhadap perusahaan, sehingga para pegawai berusaha meningkatkan kinerja demi keberhasilan serta kemajuan perusahaan.

b. Teori- Teori Dasar Komitmen Organisasi

Menurut Moreland dkk dalam Sutrisno (2010: 298), ada beberapa teori yang menjelaskan dasar dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam organisasi, yaitu teori sosialisasi kelompok, teori pertukaran sosial, teori kategorisasi diri dan teori identitas.

1. Teori Sosialisasi Kelompok

Menurut model ini, baik kelompok maupun individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan membandingkan *value* nya dengan hubungan yang selama ini berlangsung.

2. Teori Pertukaran Sosial

Hubungan akan selalu melibatkan pertimbangan untung dan rugi bagi partisipannya. *Reward dan cost* akan menjadi faktor penting dalam menentukan nilai suatu hubungan.

3. Teori Kategorisasi Diri

Paling tidak ada dua cara perubahan terjadinya komitmen organisasi. Pertama, komitmen juga dapat berubah karena *prototype* kelompok bersifat *untabel*. Kedua,

komitmen juga dapat berubah karena karakteristik keanggotaan kelompok juga *untabel*.

4. Teori Identitas

Stryker dalam Sutrisno (2010: 302) menyampaikan bahwa teori ini menawarkan perspektif lain pada komitmen dan perannya dalam kelompok sosial.

c. Indikator dan dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008: 100-102), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2009:101) ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang pegawai mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*): yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.2. Penelitian Terdahulu

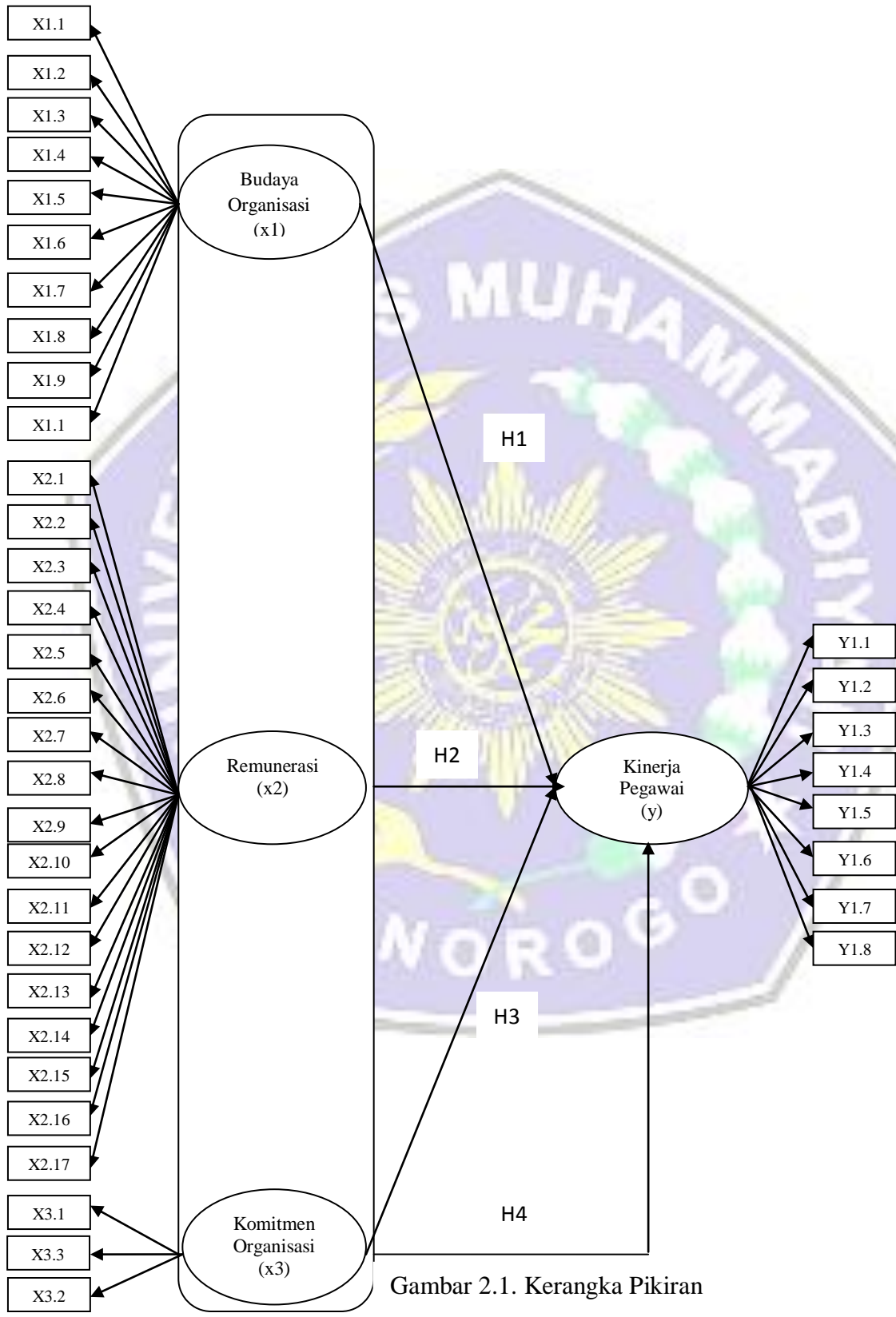
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tempat penelitian	Variable	Metode Analisis dan Hasil
1.	<p>Yunita Sari Mustikaningsih Program Studi Manajemen, STIE Atma Bhakti Surakarta dan Rini Handayani Program Doktor Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang di Optik Pranoto di wilayah Surakarta (Januari 2014)</p>	<p>Independen : Gaya Kepemimpinan (x1) Budaya Organisasi (x2) Komitmen Organisasi (x3) Remunerasi (x4)</p> <p>Dependen : Kinerja (y)</p>	<p>Metode Convenience Sampling dengan data primer yang di olah melalui SPSS 17 Hasil analisis menunjukkan bahwa 78,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan remunerasi. Remunerasi merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan hal ini dilihat dari nilai <i>standardized coeficient</i> terbesar yaitu 0,568. Hasil analisis hipotesis menunjukkan gaya kepemimpinan komitmen organisasi dan remunerasi berpengaruh baik secara parsial dan stimultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh secara stimultan terhadap kinerja karyawan.</p>
2.	<p>Haryati Utami Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu penelitian dilakukan di Badan Narkotika Nasional (BNN)</p>	<p>Independen : Budaya Organisasi (x1) Gaya Kepemimpinan (x2) Komitmen Organisasi (x3)</p>	<p>Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Metode analisis data kuantitatif dilakukan dengan mencari nilai rata- rata (<i>mean</i>) dari skala</p>

	Provinsi Bengkulu.	Dependen : Kinerja Pegawai (y)	(<i>scoring</i>) dari data penelitian pengolahan data dan menggunakan SPSS 17 software. Hasil ini dari uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional di Provinsi Bengkulu memiliki pengaruh baik secara simultan maupun parsial.
3.	Muhammad Ramadhan dan Syarifuddin Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, penelitian dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang ISSN : 2355-9357	Independen : Remunerasi (x1) Dependen : Kinerja Pegawai (y)	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda Hasil penelitian menunjukan 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.	Roza Gustika Staf pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan	Independen : Remunerasi (x1)	metode yang digunakan yaitu metode analisis data; analisis deskriptif, regresi

	<p>Pendidikan Pasaman. Penelitian ini dilakukan pada Anggota Porli yang Berpangkat BRIPDA hingga BRIPKA di POLRES PASAMAN (Januari 2013)</p>	<p>Dependent : Kinerja Pegawai (y)</p>	<p>linier sederhana dan uji normalitas. Hasil dari penelitian pemberian remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota polri dengan persamaan analisis regresi linier $Y=3,753 + 0,076 X$</p>
5.	<p>Angga Fitri Valina Hartono dan M. Nasih Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Penelitian ini dilakukan pada BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR</p>	<p>Independen : Keadilan Organisasional (x1) Remunerasi (x2)</p> <p>Dependent : Kinerja Pelayanan Pegawai (y)</p>	<p>Metode yang digunakan adalah Analisis regresi linier sederhana, pengolahan data menggunakan spss 18 dengan penyebaran data melalui kuisisioner Hasil dari penelitian remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban</p>

2.3. Kerangka Pikir



Gambar 2.1. Kerangka Pikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai karena budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Haryati Utami (2010) yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional di Provinsi Bengkulu, budaya organisasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan.

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD.

Muhammadiyah Ponorogo.

2. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Remunerasi dianggap sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai karena menurut Muchammad Surya (2004: 8) menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari

kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja yang di batasi oleh herarki kewenangan formal dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dari Roza Gustika(2014) dengan judul Pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota POLRI POLRES PASAMAN, menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD. Muhammadiyah Ponorogo.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Sutrisno (2010: 296) menjelaskan bahwa komitmen pegawai itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Haryati Utami (2010) yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional di Provinsi Bengkulu, menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD. Muhammadiyah Ponorogo.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Remunerasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi, remunerasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai, sebab budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Remunerasi merupakan imbalan kepada pegawai atas kontribusi untuk meningkatkan kinerja para pegawai, semakin baik pemberian remunerasi di perusahaan tersebut semakin meningkat kinerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi tersebut, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, remunerasi dan komitmen organisasi sama-sama berpengaruh bagi peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dari Yunita Sari Mustikaningsih dan Rini Handayani (2014) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan remunerasi terhadap kinerja karyawan Optik Pranoto Surakarta, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

H4 : Budaya Organisasi, Remunerasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD. Muhammadiyah Ponorogo.