PENCAPAIAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PEMBERIAN REMUNERASI DAN KOMITMEN PEGAWAI

(Studi Kasus Pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Bandung)

SANDHY ANGGA PATAKA

Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

Abstract: *The achievement of specified performance of employees through remuneration and employee commitment . There are many employees who are still not satisfied with the remuneration given company. There are many employees who are still not satisfied with the remuneration given by the company , it is assumed because the lack of attention from the company , in terms of commitments still lacked the loyalty to the company . Performance in 2009-1013 fluctuated caused by other transport modes . The aim of this study is to explain how the influence of the independent 2variabel remuneration (X1) , commitment (X2) on the dependent variable performance (Y) employees of PT . Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung .*

Data collection techniques in this study using Library research, field research, interviews ,and questionnaires . Total population of 108 , sample 52 respondents , the method of using multiple linear regression analysis , design analysis (descriptive , Verification , Quantitative , Linear Regression , Correlation , determination and hypothesis) , hypothesis testing in Partial . Using SPSS 16.0

These results indicate that the remuneration and commitment positively and significantly determine the performance of employees. Variable remuneration and employee

commitment to a positive value indicates the direction of the hypothesis. In other words, increased employee performance achievement is determined by the remuneration and commitment of employees of PT . KAI Bandung. The coefficient of determination shows the figures for 0761 , or in other words the variable performance is determined by variable remuneration and commitment of employees at 57.9 %

Keywords: *Remuneration, Commitment, Employee Performance*

Pendahuluan:

Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja sebenarnya merupakan konsep yang sangat kompleks, baik definisi maupun pengukurannya yang sering menjadi tantangan bagi para peneliti teori menejemen dan perilaku organisasi, karena bersifat multidimensional. Sehingga pengukuran kinerja pegawai hendaknya menginteraksikan dimensi pengukuran yang beragam. Menurut Dessler (1992) kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Miik Negara) yang bergerak di bidang transportasi. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang ada dari masa penjajahan Hindia Belanda pada tahun 1864 hingga kini menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pada tahun 2010 hingga sekarang. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan di lingkungan SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang berlokasi di Bandung karena disinilah pusat kegiatan manajemen dilakukan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tingi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan dengan moda transportasi lain.

Penerapan remunerasi dan komitmen dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan keharusan yang diterapkan PT. KAI (persero) untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mengurangi tingkat KKN dalam mensejahterakan pegawai. Dalam menjalankan kegiatan menejemen PT. KAI (persero) Kantor Pusat Bandung sudah menerapkan beberapa kebijakan-kebijakan untuk bagaimana pemberian remunerasi, dan komitmen organisasional dalam kegiatan menejemen PT. KAI (persero) Bandung.

Karyawan dituntut untuk mampu menyeleseikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat di ukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan, dan meningkatnya jadwal keberangkatan kereta api.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Remunerasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:89) Remunerasi adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi

Menurut T. Hani Handoko (2002:176). Remunerasi adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang ditentukan.

Komitmen

Komitmen menurut Gibson etal (2000) dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unti dari organisasi.

. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut

Menurut Meyer dan Allen dalam sopiah (2008:152) Komitmen organisasi dapat diartikan sebagaihubungan antara karyawan dengan organisasi, dan mempunyai implikasi bagi karyawan untuk tetap berkeinginan di dalam organisasi tersebut. Dan ini memunginkan bagi karyawan untuk tetap tinggal bersama-sama dalam organisasi tersebut.

Kinerja

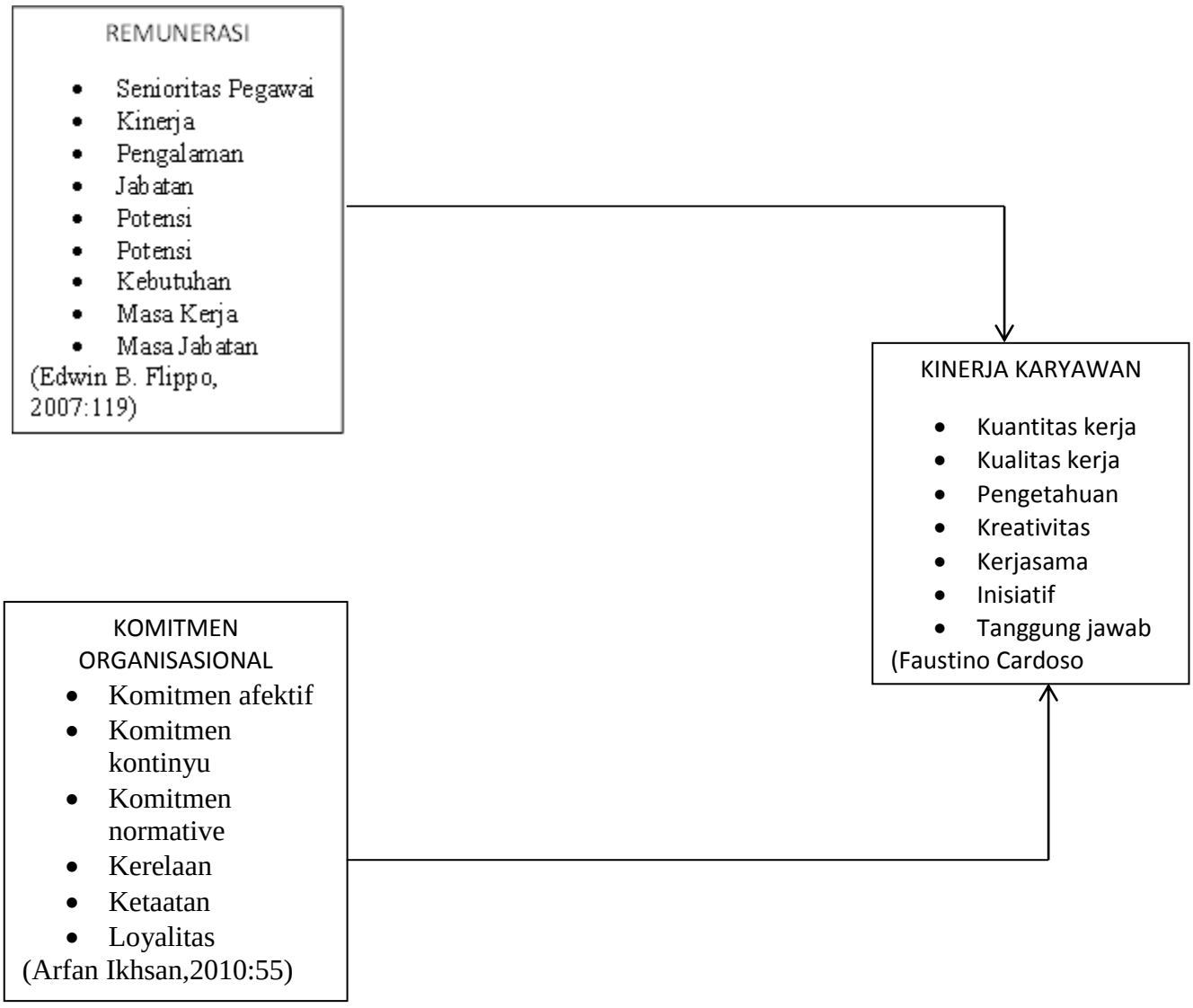
Kompensasi merupakan istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (financial reward) yang diterima oleh orang orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (simamora, 2004:541)

Menurut mangkunegara (2005:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:142) Outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Konseptual yang mendasari penelitian ini adalah pencapaian kinerja ditentukan oleh pemberian remunerasi dan komitmen pegawai.



Analisis Regresi Linier

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear anatara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh remunerasi, komitmen terhadap Kinerja pegawai. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan program software SPSS 16.0 for windows.

Berikut merupakan perhitungan regresi berganda secara komputerisasi dengan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.950	3.181		3.442	.001
	REMUNERASI	2.882	.721	3.085	3.996	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	5.004	1.036	3.728	4.829	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 10.950 + 2.882\,X_1 + 5.004\,X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 10.950. artinya jika variabel Kinerja pegawai (Y) tidak ditentukan oleh kedua varibel bebasnya, maka besarnya rata-rata Kinerja pegawai akan bernilai 10.950.

Tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja pegawai. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan hubungan yang searah antara remunerasi (X_1) dengan Kinerja pegawai (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan koefisien arah regresi positif, menunjukkan hubungan yang searah antara komitmen dan Kinerja pegawai.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara remunerasi, komitmen terhadap Kinerja pegawai.. Kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent).

A. secara korelasi parsial antara X_1 (remunerasi) dengan Y (Kinerja pegawai), apabila X_2 (komitmen) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Korelasi Secara parsial Antara remunerasi dan Kinerja pegawai

Correlations

Control Variables			REMUNERASI	KINERJA KARYAWAN
KOMITMEN ORGANISASI	REMUNERASI	Correlation	1.000	.496
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	49
	KINERJA KARYAWAN	Correlation	.496	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	49	0

Hasil perhitungan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.496 dengan arah positif. Artinya remunerasi memiliki hubungan yang sedang dengan Kinerja pegawai, dikatakan sedang karena nilai korelasi sebesar 0.496. berada pada interval 0.41 – 0.60 yang dapat dilihat pada tabel interpretasi.

B. secara korelasi parsial antara X_2 (komitmen) dengan Y (Kinerja pegawai), apabila X_1 (remunerasi) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Korelasi Secara parsial Antara komitmen dan Kinerja pegawai

Correlations

Control Variables			KOMITMEN ORGANISASI	KINERJA KARYAWAN
REMUNERASI	KOMITMEN ORGANISASI	Correlation	1.000	.568
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	49
	KINERJA KARYAWAN	Correlation	.568	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	49	0

Hasil perhitungan dengan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.568 dengan arah positif. Nilai korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen dan Kinerja pegawai searah. Hubungan antara variabel X_2 (komitmen) dan Y (kinerja pegawai) dikatakan sedang karena korelasi sebesar 0.568 berada pada interval 0.41 – 0.60 yang dapat dilihat pada tabel interpretasi.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Besarnya pengaruh X_1 (remunerasi) dan X_2 (komitmen) terhadap Y (Kinerja pegawai) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau singkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

Uji Koefisien Determinasi remunerasi komitmen dengan Kinerja pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761[a]	.579	.562	3.48754

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, REMUNERASI

Berdasarkan hasil output menggunakan SPSS 16.0 for windows dapat diperoleh koefisien determinasi, yaitu sebesar 0.761 ini berarti bahwa secara parsial remunerasi (X_1), komitmen (X_2) mempengaruhi Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 57.9% sedangkan sisanya sebesar 42.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

UJI HIPOTESIS SECARA PARSIAL

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu pengaruh remunerasi dan komitmen terhadap Kinerja pegawai secara parsial. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho ditolak artinya signifikan.

2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho diterima artinya tidak signifikan.

1. Pengujian Hipotesis remunerasi Terhadap Kinerja pegawai

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis

$Ho: \beta_1 = 0$, remunerasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

$Ha: \beta_2 \neq 0$, remunerasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

α = 5%

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) remunerasi Terhadap Kinerja pegawai

Coefficients[a]

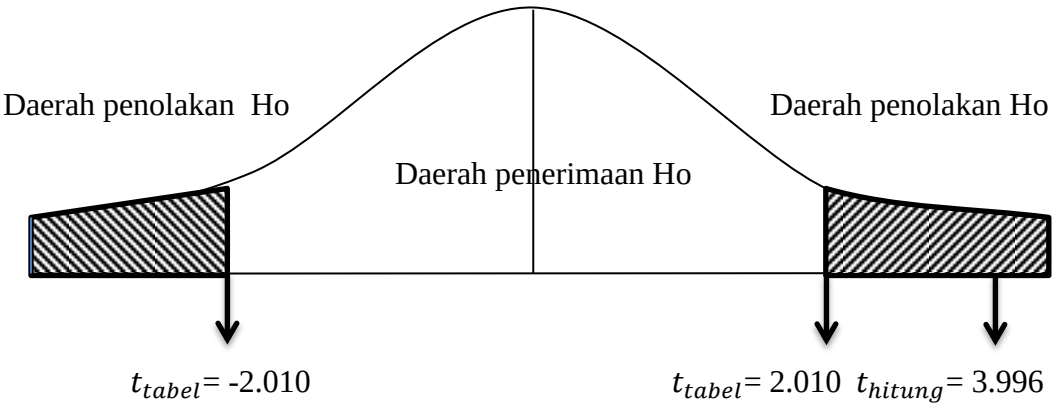
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.950	3.181		3.442	.001
	REMUNERASI	2.882	.721	3.085	3.996	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	5.004	1.036	3.728	4.829	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 52-2-1 = 49. Maka t (0,05:49) = 2.010

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel remunerasi 3.996 dengan Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa remunerasi nilai signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3.996 lebih besar dari t_{tabel} 2.010 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya ramunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara remunerasi terhadap Kinerja pegawai

Pada gambar 4.5 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} 3,996 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukan bahwa remunerasi secara parsial signifikan menentukan kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia. Seperti hasil penelitian terdahulu oleh Enita septiana (2012) bahawa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam artian semakin baik remunerasi yang diberikan kepada pegawai baik berupa penghargaan materil maupun non materil, maka semakin tinggi kinerja pegawai, sebaliknya jika pegawai tidak mendapatkan penghargaan, maka kinerja pegawai cenderung menurun.

2 Pengujian Hipotesis komitmen Terhadap Kinerja pegawai

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis:

$Ho : \beta_2 = 0$, komitmen (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

$Ha : \beta_2 \neq 0$, komitmen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

α = 5%

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) komitmen Terhadap kinerja pegawai

Coefficients[a]

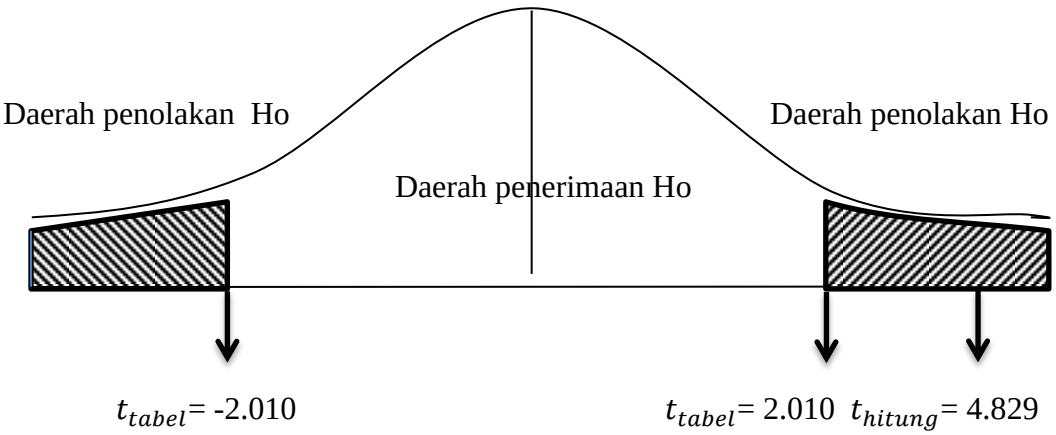
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.950	3.181		3.442	.001
	REMUNERASI	2.882	.721	3.085	3.996	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	5.004	1.036	3.728	4.829	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 52-2-1 = 49. Maka t (0,05:49) = 2.010.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel komitmen 4.829 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 4.829 lebih besar t_{tabel} 2.010 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara komitmen terhadap Kinerja pegawai

Pada gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} 4.829 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukan bahwa komitmen secara parsial signifikan mempengaruhi kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia. Seperti hasil penelitian terdahulu oleh Diana Sulistianti K.L Tobing (2009) komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam artian semakin tinggi komitmen pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah komitmen pegawai maka semakin rendah kinerja pegawai.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan data yang ada, mengenai pencapaian kinerja pegawai melalui pemberian remunerasi dan komitmen pegawai (studi kasus pada PT.Kereta Api Indonesia (persero) Bandung), maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Remunerasi PT.KAI Bandung secara rata-rata masuk kedalam kriteria baik. Hal ini ditandai dengan presepsi responden dengan memberikan nilai tertinggi pada indikator Motivasi dan Masa Kerja,
2. Komitmen PT.KAI Bandung secara rata-rata masuk kedalam kriteria baik. Hal ini ditandai dengan presepsi responden dengan memberikan nilai tertinggi pada indikator komitmen afektif.
3. Kinerja pegawai PT. KAI Bandung secara rata-rata masuk kedalam kriteria baik. Hal ini ditandai dengan presepsi responden dengan memberikan nilai tertinggi pada indicator tanggung jawab
4. Kinerja pegawai secara signifikan ditentukan oleh remunerasi dengan arah hubungan positif. Artinya ketika dimana remunerasi bagus maka kinerja pegawai pun ikut bagus. remunerasi merupakan aspek yang paling penting terhadap kinerja pegawai.
5. Kinerja pegawai secara signifikan ditentukan oleh komitmen dengan arah hubungan postif. Artinya ketika dimana komitmen pegawai tinggi maka kinerja pegawai pun akan tinggi juga. Komitmen merupakan aspek yang penting terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya

1. Pemberian remunerasi pada perusahan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia meningkat baik dari segi kualitas dan kuantitas serta tanggung jawab akan pekerjaan yang dibebankan. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan remunerasi pada karyawan baik dalam kesesuaian

jabatan dan beban pekerjaan sehingga karyawan merasa mendapat penghargaan dari perusahaan.

2. Komitmen pegawai di PT.Kereta Api Indonesia perlu mendapatkan perlakuan khusus dalam hal penyelasaian tugas dilihat dari persepsi responden yang menunjukan rendahnya kerelaan pegawai dalam menyeleseikan tugas yang dibebankan. Sehingga perusahaan mendapatkan pegawai yang berkomitmen tinggi untuk mendukung tujuan perusahaan.
3. Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia perlu mendapatkan perhatian khusus mengingat adanya peningkatan dari tahun ke tahun, manajemen perlu melakukan evaluasi ulang khususnya dalam hal waktu kerja karyawan, kualitas dan kuantitas agar karyawan bisa bekerja semaksimal dan seefektif mungkin.
4. Dalam hal pemberian remunerasi diharapkan perusahaan lebih meninjau kembali agar tidak terjadi kesalahan dalam hal pemberian remunerasi. Agar pegawai termotivasi lebih tinggi sehingga kinerja pegawai pun meningkat.
5. Dalam hal komitmen pegawai diharapkan perusahaan memperhatikan tingkat komitmen pegawai dapat dilihat melalui komitmen normative dan komitmen kontinuen yang masih perlu diperhatikan karena komitmen mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Andrew E. Sikula, (1981), *Personal Administration and Human Resources Management".* John Wiley & Sons, Inc

Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya

Diana Sulianti, 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 11 No. 11.

Ernita Septiana, 2012. *Pengaruh Kesiapan Pegawai Menuju Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai* .Surakarta, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 12 No2.

Sugeng Boedianto, 2012. *Pengaruh Pemberian Remunerasi TerhadapKinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Anak Blitar*, Jurnal Ilmu Ekonomi, REVITALISASI, Vol. Nomor 3, Desember 2012

Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif CV Alfabeta Bandung.

Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Pendidikan Bandung CV Alfabeta.

Umi Narimawati, 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Agung Media

Umi Narimawati, 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi, Bandung ; Agung Media

Yunita Sari Mustikaningsih, Rini Handayani, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Remuerasi Terhadap Kinerja Karyawan,*ISSN : 085-1442.