BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini didapatkan dari sebuah studi pustaka buku, jurnal ilmiah, artikel dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dengan tujuan untuk menyusun sebuah kerangka pemikiran/konsep penelitian mengenai remunerasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

2.1.1 Remunerasi

Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja. Sistem remunerasi bagi setiap pegawai merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan oleh pemerintah.

Pegawai negeri sipil yang selama ini hanya memperoleh remunerasi dalam bentuk *pay for person* dan *pay for position*, maka Kementerian Keuangan telah memulai reformasi birokrasi yang salah satunya merubah sistem remunerasi dari pertimbangan pribadi dan jabatan menjadi remunerasi berdasarkan *grading*, reformasi birokrasi perlu dan akan dilakukan secara bertahap untuk seluruh jajaran Pegawai Negeri, yang dimulai oleh Kementerian Keuangan, dengan merubah sistem remunerasi dimana penerimaan pegawai selain gaji yang didasarkan pada golongan, juga diberikan penghasilan tambahan sebagai kontra prestasi dari kinerja saat ini.

Adapun tambahan tersebut diperhitungkan dari pendidikan dan pengetahuan, pengalaman yang diperlukan, kompleksitas (kerumitan) pekerjaan, ruang lingkup pekerjaan, jenis dan sifat masalah yang harus dipecahkan pengawasan yang diterima, tanggung jawab supervisi/ pengawasan terhadap orang lain, dampak dari keputusan/akibat dari kesalahan, hubungan-hubungan kerja yang harus dilakukan dan kondisi lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi pegawai negeri sipil merupakan suatu hal yang dapat memberikan solusi bagi perbaikan kinerja pegawai. (www.jabarprov.go.id/2018)

Berikut ini adalah beberapa pengertian remunerasi menurut beberapa para ahli, diantaranya sebagai berikut:

1. Jusmalini dalam Juairiah (2016:164) menjelaskan bahwa remunerasi adalah sesuatu yang tidak hanya terbatas pada gaji atau upah, melainkan meliputi pula berbagai manfaat yang diperoleh oleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun non uang.
2. Sofa dalam dalam Indramanto (2017:524) menjelaskan bahwa remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya. Remunerasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk diterima dan dinikmati oleh karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung.

3. Pora dalam Purnamasari (2014:32) menyatakan secara harfiah remunerasi diartikan sebagai *payment* atau pembayaran, bisa juga uang ataupun subtitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin.
4. Notoatmodjo dalam Handayani (2014:48), berpendapat bahwa remunerasi adalah sesuatu pembayaran atau *payment* yang dapat berupa gaji, tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan *transport*), tunjangan kinerja (insentif), tunjangan hari raya (THR), tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, iuran tunjangan hari tua.
5. Menurut Mangkunegara dalam Angga (2016:4) 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.
6. Siagian, (2014:262) menjelaskan bahwa remunerasi atau sistem penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan pada karyawan. Adapun pembayarannya dilakukan secara bulanan, tidak tergantung dari jumlah jam atau hari kerja atau produk yang dihasilkan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan secara singkat bahwa remunerasi adalah pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan pada karyawan yang dapat berupa uang ataupun subtitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin.

2.1.1.1 Komponen/Indikator Remunerasi

Menurut Pora dalam Purnamasari (2014:32), terdapat beberapa komponen/indikator dalam remunerasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pegawai setiap bulan menurut *grade* dan bersifat tetap. Besarnya gaji pokok didasarkan pada pangkat dan golongan serta ruang gaji yang dimiliki oleh pegawai;
2. Tunjangan, yaitu pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Penetapan tunjangan lebih banyak bersifat kebijakan manajemen yang bertujuan untuk menunjang komponen remunerasi yang lain.
3. *Benefit*, yaitu imbalan tidak langsung atau imbalan tambahan, baik dalam bentuk uang maupun non-uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pegawai. Contoh *benefit*, seperti pelayanan, penghargaan, fasilitas kesehatan, dan sarana kerja; dan
4. Bonus, yaitu upah tambahan di luar gaji atau upah pegawai sebagai hadiah untuk memotivasi kinerja menjadi lebih baik. Upah tambahan ini biasanya dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai atas capaian tertentu.

2.1.2 Motivasi

Berikut ini adalah beberapa definisi dari para pakar mengenai motivasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Winardi dalam Mahardika (2014:3) mengemukakan bahwa "istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni movere yang berarti menggerakkan (*to move*)" . Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
2. Hasibuan dalam Faisal (2014:20) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
3. Sedangkan Robbins dalam dalam Luthfi (2014:2) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.
4. Amstrong dalam Theodora (2015:187) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka.

5. Mangkunegara dalam dalam Faisal (2014:13) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.
6. Ishak dan Hendri dalam Mahardika (2014:3) mengemukakan bahwa "motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja".

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan secara singkat bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong, merangsang, atau menggerakan seseorang untukmelakukan sesuatu yang dilakukannya sehingga mencapai tujuaannya.

2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor dari dalam seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan, sedangkan faktor dari luar seseorang dapat berupa pengaruh pimpinan kolega atau faktor lain yang sangat kompleks, menurut Sardiman dalam Wahyuni (2014:4) motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang aktif yang fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar.
2. Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif fungsinya karena rangsangan dari luar.

Selanjutnya Winardi (dalam Indriani 2014:14), ia menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Kebutuhan pribadi
2. Tujuan-tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan
3. Dengan cara apa kebutuhan-kebutuhan tersebut akan terrealisasi.

2.1.2.2 Jenis- jenis Motivasi

Motivasi dibedakan menjadi tiga menurut Sherif (dalam Nafisah, 2016:71) motivasi tersebut, yaitu:

1. Motivasi Biogenetis

   Motivasi yang berasal dari kebutuhan biologis sebagai makhluk yang hidup. Motivasi ini terdapat di dalam diri individu dan tidak banyak tergantung pada lingkungan diluar individu itu. Motivasi ini tumbuh dan berkembang dengan sendirinya atau secara alami di dalam diri individu.

2. Motivasi Sosiogenetis

   Motivasi sosiogenetis timbul di dalam diri individu oleh karena hubungannya dengan lingkungan sosial atau lingkungan sekitarnya. Timbulnya motivasi ini karena adanya interaksi sosial.

3. Motivasi teogenetis

   Motivasi teogenetis timbul karena adanya interaksi antara individu dengan tuhan. Seseorang individu dalam melakukan sesuatu didasarkan karena mereka mempunyai keyakinan tentang adanya ganjaran dari sang pencipta, oleh karena itulah manusia terdorong untuk melakukan sesuatu hal agar

mendapatkan ganjarantersebut. Dalam pada itu manusia memerlukan interaksi dengan tuhannya untuk dapat menyadari akan tugasnya sebagai manusia yang berketuhanan di dalam masyarakat yang beragam.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan dalam Faisal (2014:20), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Fisioligis atau kebutuhan fisik, ditunjukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Penghargaan, ditunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

2.1.3 Kinerja

Menurut beberapa pakar pengertian kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Wibowo (2016:2) menjelaskan bahwa kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.
2. Robbins dalam Tampi (2014:7) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.
3. Hasibuan dalam Cindi (2015:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

4. Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. (Donelly *et al*, 2016).
5. Mangkunegara dalam Sunuharjo (2016:40) mengungkapkan Istilah kinerja berasal dari kata "Job Performance" atau "Actual Performance". Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.
6. Sedangkan Menurut Gomes dalam Novita (2016:40) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai, "Ungkapan seperti output, efesiensi secara efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas".

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan secara singkat bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Kinerja

Mangkunegara dalam Mahda (2014:3) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari:

1. Kemampuan potensi (IQ).
2. Kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memilki IQ di atas ratarata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menurut Simamora (2004) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016:159), banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Keluarga ukuran berkaitan dengan kinerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Produktivitas.

   yaitu kemampuan seseorang dalam menghasilkan produk barang dan jasa.

2. Kualitas.

   yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

   yaitu papat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Cycle Time.

   yaitu waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses bekerja.

5. Pemanfaatan Sumber Daya.

   yaitu sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan atau mengerjakan suatu pekerjaan.

6. Biaya.

   yaitu biaya yang dikeluarkan atau diperlukan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Sedangkan Mangkunegara dalam Achmad (2013:32) menjelaskan kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
2. Kualitas kerja: *output*, selain itu perlu diperhatikan juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan: mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
4. Sikap: sikap terhadap organisasi, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Dari berbagai kriteria di atas, dapat dipahami bahwa dimensi kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil yang telah diselesaikan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu, yang dapat dijelaskan dalam tabel 2.1:

Tabel 2.1
Jurnal-Jurnal Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian/ Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1.	Ridwan Isya Luthfi Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014|	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya) **Metode Penelitian:** *Explanatory* Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi:58 Sampel:58	Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan	• Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	• Perbedaan pada jumlah sampel dan tempat serta objek penelitian
2.	Olivia Theodora AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang **Metode Penelitian:** Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi:300 Sampel:110	Secara parsial motivasi *relatedness* dan *growth* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi *existence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	• Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	• Perbedaan pada indikator variabel motivasi
3.	Rangga Mahardika (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang) **Metode Penelitian:** Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi:128 Sampel:56	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia	• Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	• Perbedaan pada indikator variabel motivasi dan kinerja

Bersambung

Sambungan

No	Penulis/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian/ Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
4.	Sri Indarti JURNAL EKONOMI Volume 22, Nomor 1 Maret 2014	Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru **Metode Penelitian:** Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 48 Sampel: 30	Hasil penelitian menunjukkan kepribadian dan lingkungan kerja karyawan secara bersamaan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	• Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	• Perbedaan pada variabel dependen penelitian • Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
5.	Juairiah Jurnal Psikologi Islami Vol.2 (2016)	Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang **Metode Penelitian:** Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi:50 Sampel:50	Ada hubungan yang signifikan antara pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan di Rmah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang	• Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	• Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
6.	Muhammad Ramadhan ISSN : 2355-9357 *e-Proceeding of Management* : Vol.3, No.2 Agustus 2016 | Page 1813	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang **Metode Penelitian:** Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 52 Sampel: 52	Pengaruh remunerasi terhadap kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan untuk masing-masing variabel yang terdapat pada remunerasi.	• Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	• Perbedaan pada jumlah populasi serta sampel dan juga perbedaan pada tempat /objek penelitian

Bersambung

Sambungan

No	Penulis/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian/ Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
7.	Eko Wardono Jurnal Program Studi Strategi Pertahanan Darat | April 2017, Volume 3, Nomor 1	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Prajurit Komando Distrik Militer 0907/Tarakan **Metode Penelitian:** Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 234 Sampel: 81	Hasil penelitian menunjukan bahwa Kinerja prajurit Kodim 0907/Tarakan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan remunerasi baik secara parsial maupun simultan.	• Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	• Perbedaan pada variabel dependen penelitian • Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
8.	Bryan Johannes Tampi Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terrhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado **Metode Penelitian:** Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 156 Sampel: 85	Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	• Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	• Perbedaan pada variabel dependen penelitian • Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
9.	Misail Palagia Nurdin Brasit (2013)	Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak **Metode Penelitian:** Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 449 Sampel: 112	Remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja begitu juga dengan Motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar.	• Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	• Perbedaan pada tempat dan objek penelitian

Bersambung

Sambungan

No	Penulis/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian/ Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
10.	Fitriah, Mahdani Ibrahim Yunus Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199	Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Serta Implikasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (Lpmp) Provinsi Aceh **Metode Penelitian:** Deskriptif Verifikatif Analisis SEM Populasi: 313 Sampel: 103	Adanya Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Serta Implikasi Terhadap Kinerja Pegawai.	• Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	• Perbedaan pada variabel independen penelitian • Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
11.	Onyancha Nyanumba Wilfred, MSc. International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2014, Vol. 4, No. 1	Effect of Remuneration on Employees Performance in the Ministry of Internal Security: A Case of Kisii Metode Penelitian: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 504 Sampel: 107	Adanya pengaruh remunerisasi terhadap kinerja karyawan	• Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	• Perbedaan pada tempat dan objek penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat harus selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara SDM dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan pegawai yang berkualitas, sementara pegawai membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menyadari betapa mendasar dan pentingnya peran sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai, bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi, pegawai harus menjadi fokus utama yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi. Fokus utama tersebut salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah remunerasi dan motivasi.

Remunerasi sendiri adalah pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan pada karyawan yang dapat berupa uang ataupun subtitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin.

Dengan adanya remunerasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai. Selain remunerasi, motivasi pun berpengaruh dalam menungkatkan kinerja para pegawai. Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan penting untuk mensejahterakan karyawan serta agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan. Dengan adanya pengaruh dari motivasi, hal tersebut akan membuat karyawan lebih maju. Sedangkan motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong, merangsang, atau menggerakan seseorang untuk melakukan sesuatu yang dilakukannya sehingga mencapai tujuaannya.

2.2.1 Hubungan antara Remunerasi dengan Kinerja Karyawan

Ada hubungan antara Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan di dalam bentuk uang maupun non uang. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya. Remunerasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk diterima dan dinikmati oleh karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung (Jusmalini, 2012:122) Disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi pemberian remunerasi semakin tinggi kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi artinya manajer atau karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah (Rivai & Sagala, 2013). Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar & Sembada 2012 yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Hubungan antara Remunerasi Dengan Motivasi

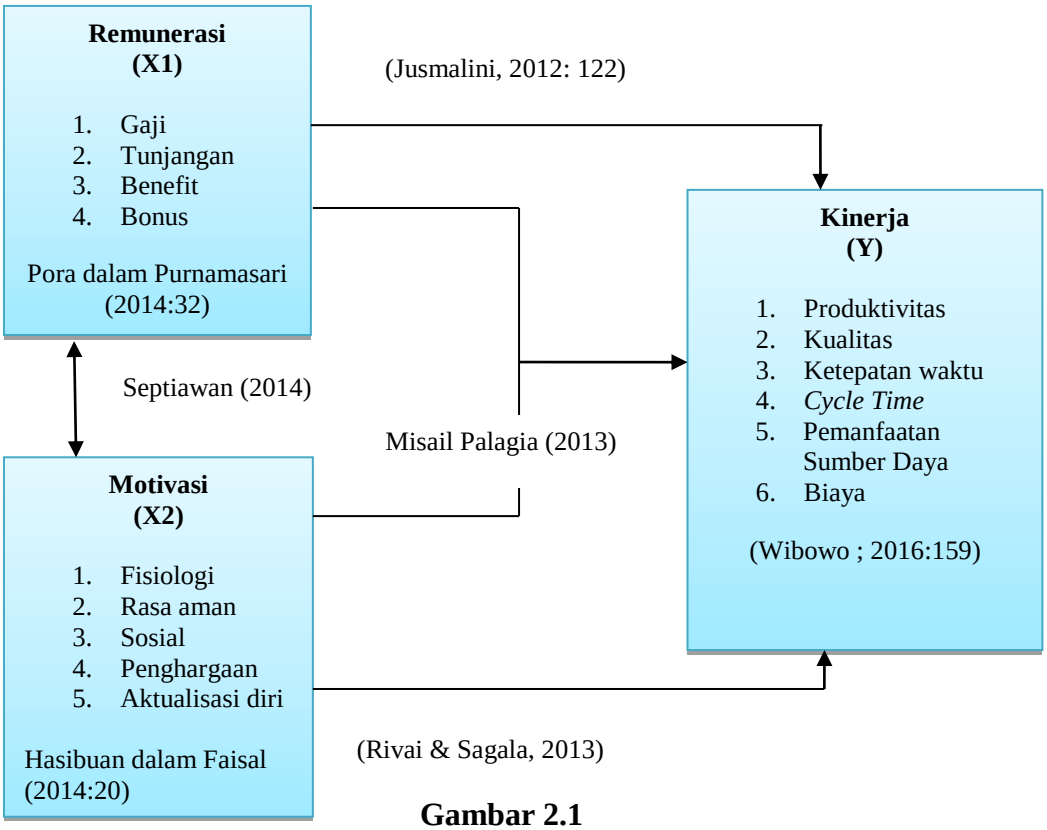
Septiawan (2014), dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Remunerasi Dengan Motivasi Kerja, mengatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara remunerasi dengan motivasi kerja karyawan.

2.2.4 Hubungan antara Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari Misail Palagia (2013), yang berjudul pengaruh Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak, menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan secara positif akan remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, gambaran menyeluruh tentang pengaruh pemberian remunerasi dan motivasi kerja sebagai variabel moderating terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2014:159). Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Uraian hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis Utama:

- Remunerasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Sub Hipotesis:

- H1: Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Remunerasi berpengaruh terhadap Motivasi.