

DAMPAK REMUNERASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

I Gede Agus Heriawan Arya Putra¹, I Wayan Bagia^{1,2}, Ni Luh Wayan Sayang
Telagawati³

Jurusan Manajemen
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

E-mail: agusheriawan@gmail.com, iwayan.bagia@yahoo.co.id,
gemilangsuryawan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang Kinerja karyawan sebelum dan sesudah remunerasi pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja dan dampak remunerasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 25 Orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah jenis data kualitatif dengan sumber data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Penelitian ini mengguankan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan analisis data *Paired Sample T-Test* dan Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kinerja karyawan pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja sebelum pemberian remunerasi sebesar penyelesaian berkas sebanyak 228 dan sesudah pemberian remunerasi sebesar 352 berkas, dengan peningkatan sebesar 124 berkas. Peningkatan terhadap kinerja karyawan dengan adanya pemberian remunerasi tersebut membuktikan bahwa Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja harus memperhatikan pemberian remunerasi terhadap karyawan karena dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal dari sebelumnya.

Kata Kunci: remunerasi & peningkatan kinerja

ABSTRACT

This study aimed to obtain findings eksplanatif tested on employee performance before and after the remuneration of the State Attorney's Office Singaraja and remuneration impact on employee performance Singaraja District Attorney's Office. Total population used in this study as many as 25 people. Data used in the study is qualitative data with the primary data source. Methods of data collection using questionnaires and interviews. This study mengguankan research with quantitative approach to data analysis Paired Sample T-Test and Simple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that, employee performance on the District Attorney's Office Singaraja before remuneration for completion of the file 228 and after giving remuneration amounting to 352 files, it is stated that there is an increase in the employee's performance after the remuneration to the District Attorney's Office Singaraja and great impact of remuneration on improving employee performance by 124 file. Improved the performance of employees with their remuneration is proved that the Office of Foreign Kejaksaan Singaraja must pay attention to the remuneration of the employees because it can help improve employee performance becomes more optimal than before.

Keywords: remuneration & performance improvement

Pendahuluan

Manusia sebagai pekerja merupakan unsur yang tidak dapat diabaikan peranannya dalam kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuan dan sasarannya jika didukung oleh keterampilan, kemampuan dan disiplin karyawan dalam pekerjaannya. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pelatihan dan pengembangan yang sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pemerintahan. Seperti yang kita ketahui kinerja karyawan sangat menentukan laju perkembangan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2012) kinerja adalah *outcome* yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pandangan Hasibuan, kinerja dihubungkan dengan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, dimana hasil kerja yang dicapai didampaki oleh sikap dan keahlian yang di dalamnya meliputi keterampilan, pengalaman, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut serta adanya batasan waktu pencapaian hasil. Untuk membantu meningkatkan keahlian dan ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan, maka perlunya diadakan suatu pelatihan kepada setiap karyawan.

Kinerja pada setiap karyawan akan meningkat jika diimbangi dengan pemberian remunerasi yang baik dan sesuai dengan pekerjaan mereka masing-masing. Mochammad Surya (2011) Remunerasi mempunyai pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna

lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah. Kusnaedi (2009) mendefinisikan remunerasi sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa remunerasi merupakan rewards atau imbalan dari perusahaan kepada karyawan atas usaha dan kinerjanya baik dalam bentuk financial ataupun non-financial yang tujuannya untuk mensejahterakan karyawan tersebut.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan deskriptif yaitu kinerja karyawan sebelum dan sesudah remunerasi pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja dan dampak remunerasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja.

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka ditemukan 2 manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mahasiswa selama duduk di bangku kuliah khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya teori remunerasi dan

kinerja dan secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan fokus pada pemberian remunerasi.

Kata remunerasi menurut menurut Mulyono (2011: 8) berarti pembayaran, penghargaan, imbalan yang mana istilah imbalan sering juga dalam bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Berbagai buku-buku manajemen sumber daya manusia yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang merupakan terjemahan yang berasal dari Amerika menggunakan istilah kompensasi untuk mengungkapkan hal tersebut. Rushell (2013) menyebutnya dengan istilah *Remuneration*. Imbalan atau kompensasi ataupun remunerasi mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung Ruky,A.S (2011), untuk memudahkan penulisan selanjutnya penulis akan memakai istilah balas jasa untuk jasa yang diberikan tersebut dengan remunerasi. Program remunerasi, merupakan salah satu program reformasi birokrasi yang telah dicanangkan pemerintah melalui pemberian tunjangan tambahan yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh masing-masing pelaku kerja sebagai imbalan atau jasa atas kinerja yang dihasilkan. Salah Universitas Sumatera Utarasatu lembaga pemerintah yang sedang mengalami reformasi birokrasi adalah Kementerian Keuangan. Remunerasi merupakan kata serapan dari kata bahasa Inggris *remunerate* berarti *pay (someone) for services rendered or work done* Sedangkan dalam kamus

besar bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dsb); imbalan. Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya (Surya, 2004). Remunerasi pada dasarnya merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan 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. Pada Pasal 4 menurut Keputusan Direktur Nomor: 188/ /KPTS/01.3/2011 menjelaskan tentang pengertian remunerasi. Pasal tersebut memiliki 9 ayat diantaranya ayat (1) Sistem remunerasi adalah sistem pengupahan yang meliputi gaji, insentif, honorarium, uang lembur, uang makan, merit atau bonus, tunjangan dan pension; ayat (2) Gaji adalah upah dasar yang bersumber dari pemerintah bagi

pegawai negeri sipil yang besarnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan bersumber dari biaya operasional Rumah Sakit bagi karyawan PPK-BLUD Non PNS; ayat (3) Insentif adalah tambahan pendapatan bagi karyawan yang besarnya bisa berubah-ubah sesuai dengan kinerja karyawan yang bersangkutan; ayat (4) Honorarium adalah upah bagi dewan pengawas, konsultan hukum, konsultan keamanan dan konsultan lainnya yang tidak merupakan karyawan organik dan karyawan dengan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang undangan; ayat (5) Merit atau bonus adalah pendapatan tambahan karyawan yang ditentukan berdasarkan sisa hasil usaha rumah sakit, sesuai dengan ketentuan yang berlaku, atau disisihkan dari jasa pelayanan yang besarnya ditentukan dalam sistem remunerasi; ayat (6) Uang lembur adalah kompensasi bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja sesuai dengan peraturan dan perundang undangan yang berlaku; ayat (7) Uang makan adalah kompensasi bagi karyawan yang bertugas sesuai dengan kehadiran; ayat (8) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan oleh pemerintah Provinsi Jawa Timur, kepada pejabat dilingkungan rumah sakit; ayat (9) Gaji pensiun adalah pemberian gaji setelah masa aktif karyawan berakhir. Sistem Remunerasi Prinsip dasar sistem remunerasi yang efektif mencakup prinsip *individual Equity* atau keadilan individual, dalam arti apa yang diterima oleh pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi, internal equity atau keadilan internal dalam arti adanya keadilan antara bobot pekerjaan dan imbalan yang diterima, dan external equity atau keadilan eksternal dalam arti

keadilan imbalan yang diterima pegawai dalam organisasinya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan (Surya, 2004). Sistem remunerasi atau pengupahan di rumah sakit pada umumnya terdiri dari tiga jenis, yaitu:

(1) *Basic Salary*

Yaitu dalam bentuk gaji bulanan yang sifatnya biaya tetap atau *fixed cost* yang tidak tergantung kepada produk yang dihasilkan, besar atau kecil produk tidak berdampak kepada besarnya biaya yang dikeluarkan. Dasar yang digunakan untuk menentukan *basic salary* adalah: pangkat, golongan, tingkat pendidikan, lama kerja, jabatan dan sebagainya. Tujuan dari *basic salary* adalah untuk keamanan (*safety*) artinya sebatas memenuhi kebutuhan dasar seseorang karyawan saja.

(2) *Incentive*

Adalah tambahan pendapatan bagi karyawan yang sangat bergantung kepada produk yang dihasilkan, semakin besar produk semakin besar insentif. Dasar yang digunakan bermacam-macam misalnya berdasarkan kinerja karyawan, atau berdasarkan posisi karyawan. Pada umumnya di rumah sakit, dokter spesialis berdasarkan berapa besar tarif jasa pelayanan medik yang melekat ke dalam tarif pelayanan medik. Sedangkan paramedik dan tenaga struktural berdasarkan indexing atau scoring. Tujuannya adalah untuk merangsang kinerja dan motivasi karyawan (*motivation*).

(3) *Merit*

Adalah penghargaan dari organisasi bagi karyawan yang berprestasi, biasanya diberikan pada akhir tahun, atau penghargaan kepada seluruh karyawan dalam bentuk THR. Dasarnya adalah profit margin. tujuannya adalah untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

atau kesejahteraan karyawan (*reward*).

Samsudin (2011) berpendapat bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain sebagai berikut, pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lain adalah untuk kebutuhan ekonominya, pemberian kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif, memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolak ukur bahwa semakin berhasil perusahaan tersebut membangun kinerja pegawainya karena pemberian remunerasi yang tinggi hanya mungkin apabila perusahaan/organisasi tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan remunerasi yang tinggi dengan harapan akan semakin maju perusahaan tersebut dan menunjukkan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan yang ia duduki sehingga tercipta keseimbangan antara "*input*" dan "*output*".

Di dalam menjalankan aktivitas kerjanya manusia pada umumnya mempunyai suatu pandangan hidup dan sikap mental yang hampir sama antara satu dengan yang lainnya, yaitu ingin selalu berhasil dalam meningkatkan kehidupannya. Dengan adanya sikap demikian, mendorong semua orang agar tidak merasa puas dengan hasil atau prestasi yang telah diperolehnya. Karyawan akan menunjukkan kinerja yang tinggi untuk mendapatkan apa yang diinginkan untuk meningkatkan kehidupannya. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan merupakan

faktor terpenting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas di dalam perusahaan yang dicerminkan dengan semakin meningkatnya kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan atau laba. Oleh karena itu, manajer perusahaan harus benar-benar memperhatikan kinerja dari karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hariandja (2010:194), "kinerja merupakan *outcome* yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya."

Darma (2007:23), menyatakan, "kinerja adalah suatu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai, baik berupa produk atau jasa. Sedangkan Sudirman (2005:274), berpendapat bahwa "kinerja merupakan jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu dalam perbandingan jumlah segala biaya dan pengorbanan untuk mewujudkan suatu hasil".

Pendapat lain dikemukakan oleh Kotter dan Heskett (dalam Usman, 2008:457), yang mengartikan bahwa "kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu. Pandangan itu menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya".

Pendapat dari para ahli di atas pada hakikatnya memiliki pengertian yang sama, hanya saja

penyapaiannya yang berbeda-beda. Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah total hasil kerja berupa barang dan jasa yang dihasilkan oleh seorang karyawan pada satuan waktu tertentu. Satuan waktu tertentu bisa satu bulan, satu tahun, bahkan lima tahun atau lebih.

Pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Menurut Stolovitch Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Casio (1992) Kinerja adalah pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik

secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok (Ilyas, 1993). Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui faktor yang memdampaki (determinan) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat memdampaki. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat memdampaki kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan memdampaki berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Prawirosentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memdampaki perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Menurut Gibson (1987), model teori kinerja individu pernah dibahas dalam artikel lain di site ini.

Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Gibson (1987), variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang memdampaki perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai dampak yang tidak langsung. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson (1987)

banyak didampaki oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Kelompok variabel organisasi menurut Gibson (1987) terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Menurut Kopelman (1986), variabel imbalan akan berdampak terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung memdampaki kinerja individu. Penelitian Robinson dan Larsen (1990) terhadap para pegawai penyuluh kesehatan pedesaan di Columbia menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempunyai dampak yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding pada kelompok pegawai yang tidak diberi.

Menurut Mitchell dalam Timpe (1999), motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai dampak hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih propduktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

Menurut Timpe (2007), menyatakan bahwa standar kerja merupakan: Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur. Menurut Wirawan

(2009) "Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja".

Menurut Jackson (2007) Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu, a) Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan), b) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal), c) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003) Untuk mencapaitujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai).

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu, kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya, kriteria berdasarkan

perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan dan kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memdampaki kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja menurut Suyadi Prawirosentono yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbedabeda tentang pencapaian hasilnya. Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai

adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

Metode

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kuantitatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab-akibat atau dengan kata lain menganalisis bagaimana suatu variabel memdampaki variabel lainnya

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja dan objek dalam penelitian ini adalah remunerasi dan peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 25 karyawan yang sudah mendapatkan remunerasi namun belum diketahuin seberapa besar peningkatan yang diberikan dari adanya pemberian remunerasi terhadap setiap pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dan sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi dan dokumentasi.

Metode analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Paired Sample T-Test* dimana metode tersebut digunakan untuk menguji variable yang sama namun dengan 2 perlakuan yang berbeda.

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengumpulan data berupa pencatatan dokumen yang diperoleh dari Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja tentang peningkatan kinerja karyawan sebelum dan

sesudah remunerasi dapat ditampilkan pada Tabel 1. Mendapatkan pencapaian

Tabel 1 . Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Pemberian Remunerasi Pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja

Parameter	Sebelum Remunerasi (Berkas)	Sesudah Remunerasi (Berkas)	Peningkatan (Berkas)	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	228	352	124	Peningkatan kinerja pegawai sesudah pemberian remunerasi sebesar 228 berkas selama 12 bulan dan setelah pemberian remunerasi mencapai sebesar 352 berkas selama 12 bulan dengan peningkatan sebesar 124 berkas selama 12 bulan dengan jumlah karyawan sebanyak 25 orang dengan keputusan adanya peningkatana kinerja pegawai

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pemberian remunerasi suatu perusahaan apakah memberikan dampak yang positif atau tidak, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis yang dianalisis menggunakan *Paired Sample T-Test* dengan bantuan SPSS 16.0 seperti nampak pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis dengan *Paired Sample T-Test*

No.	Parameter	Correlation	Sig	Kesimpulan
1	Sebelum dan Sesudah Remunerasi	0,969	0,000	Adanya dampak remunerasi terhadap kinerja

Untuk mengetahui besar dampak dan kaitan remunerasi terhadap peningkatan kinerja dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana nampak pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai dengan jumlah 25 orang pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja sebelum diberikan remunerasi sesudah dan pemebrian remunerasi. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2009) remunerasi sangatlah berdampak besar terhadap peningkatan kinerja, karena dengan adanya remunerasi setiap karyawan menjadi lebih semangat didalam pencapaian kerjanya dan pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Atmodwirio (2008) juga menguraikan

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Analisis Regresi Linier Sederhana

No.	Parameter	Koefisien	p-value	Alpha (α)	Keputusan	Kesimpulan
1	R^2	0,939	0,000	0,50	Menolak H_0	Besar dampak dari Remunerasi
2	R	0,969	0,000	0,50	Menolak H_0	Besar hubungan Remunerasi terhadap Peningkatan Kinerja

bahwa dengan adanya remunerasi

akan membantu meningkatkan efektivitas dan tingkat keberhasilan didapam pencapaian kinerja setiap karyawan.

Berdasarkan Tabel 2 Dapat dilihat bahwa dengan parameter sebelum dan sesudah remunerasi mendapatkan correlation sebesar 0,969 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 mendapatkan kesimpulan bahwa korelasi antara pemberian remunerasi sebelum dan sesudah adalah erat dan benar-benar berhubungan secara nyata.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa remunerasi sangat berhubungan dengan peningkaran kinerja karyawan pada Kantor Kejaskaan Negeri Singaraja yang perlu untuk diperhatikan demi kelancaran kantor tersebut.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2009) bahwa dengan adanya remunerasi akan dapat membantu meningkatkan kinerja setiap karyawan, karena remunerasi juga merupakan faktor yang sangat mendukung setiap karyawan untuk dapat memperoleh hasil secara maksimal. Menurut penelitian Novi (2012) menyatakan bahwa remunerasi meruapakan faktor yang mendukung setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik atau dengan kata lain sebagai faktor motivasi yang mendorong seiap karyawan ingin meningkatkan kinerjanya.

Pembahasan

Untuk dapat meningkatkan kinerja di Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja maka diperlukan sebuah motivasi yang lebih pada setiap karyawan. Motivasi tersebut dapat berupa remunerasi. Dengan adanya remunerasi dapat membantu meningkatkan kinerja setiap karyawan yang ada pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja. Hal

tersebut perlu disadari oleh Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja, untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka diperlukan juga suatu motivasi yang besar yang dapat membantu mendukung peningkatan kinerja setiap karyawan. Oleh karena itu Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja perlu memberikan remunerasi pada setiap karyawan yang ada dengan tujuan membantu memberikan semangat kerja pada setiap karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kinerja karyawan sesudah pemberian remunerasi pada kinerja karyawan di Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja peningkatan itu didukung dengan pemberian remuneras yang adil dan merata yang didasari pada pemberian remunerasi pada setiap karyawan sesuai dengan penignkatan yang diberikan oleh karyawan. Menurut Atmodiwiro (2012) menyatakan bahwa remunerasi akan membantu semangat kerja karyawan untuk memperoleh hasil yang lebih optimal dari sebelumnya. Menurut Dika (2011) menyatakan remunerasi dapat dikatakan pemberian gaji pada setiap karyawan dengan cakupan yang lebih luas, disamping itu juga remunerasi sangtalah berdampak didalam meningkatkan kinerja setiap karyawan. Motivasi berupa remunerasi merupakan salah satu faktor untuk mendorong setiap karyawan mau bekerja lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikian Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja harus lebih memperhatikan pemberian remunerasi pada setiap karyawan agar dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan setiap harinya.

Dengan adanya remnuerasi pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya remunerasi

memberikan peningkatan sebesar 124 berkas yang didapat dari selisih antara sebelum pemberian remunerasi dan sesudah pemberian remunerasi. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa remunerasi sangatlah membantu meningkatkan kinerja setiap karyawan. Seperti yang kita ketahui juga, remunerasi akan mendorong setiap orang ingin mencapai hasil yang lebih dari sebelumnya yang didukung oleh kebutuhan hidup yang sangat besar juga. Remunerasi akan membantu setiap karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja harus dapat memberikan remunerasi secara adil sesuai dengan peningkatan yang diberikan oleh setiap karyawan. Menurut Novi (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan berdampak positif sesuai dengan pemberian remunerasi secara adil dan merata sesuai dengan peningkatan yang diberikan oleh setiap karyawan. Oleh karena itu setiap karyawan didukung untuk menciptakan atau menghasilkan kinerja secara optimal dan berdampak besar terhadap Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja. Dengan demikian kegiatan operasional pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja akan beroperasi secara optimal dan sesuai harapan atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya pada tahap perencanaan yang akan dibebebankan pada setiap karyawan.

Dalam penelitian ini, tentunya ada beberapa keterbatasan atau kelemahan dari hasil penelitian ini di antaranya adalah (a) hasil penelitian hanya dapat digunakan pada satu dinas yaitu pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja, diharapkan pada peneliti berikutnya untuk meneliti perusahaan yang lebih kompleks lagi (b) jumlah variabel operasional terbatas, yaitu hanya dampak pemberian remunerasi, (c) populasi penelitian masih kecil sehingga

diharapkan menggunakan sampel penelitian yang lebih banyak lagi.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas pada BAB IV maka ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut, Kinerja karyawan pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja sebelum pemberian remunerasi sebesar penyelesaian berkas sebanyak 228 dan sesudah pemberian remunerasi sebesar 352 berkas, hal tersebut menyatakan bahwa ada peningkatan kinerja karyawan sesudah pemberian remunerasi pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja dan besar dampak remunerasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 124 berkas dengan jumlah karyawan sebanyak 25 orang pada Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja. Peningkatan terhadap kinerja karyawan dengan adanya pemberian remunerasi tersebut membuktikan bahwa Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja harus memperhatikan pemberian remunerasi terhadap karyawan karena dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal dari sebelumnya.

Saran

Bagi Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja harus terus dapat memberikan remunerasi secara merata, karena berdasarkan hasil penelitian yang ada bahwa remunerasi sangatlah berdampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh Kantor Kejaksaan Negeri Singaraja dan menjaga karyawan agar dapat bekerja secara optimum. Bagi para peneliti lain, khususnya yang berminat untuk meneruskan penelitian ini dengan

menambah sampel atau populasi yang lebih luas agar dapat menguji variabel lain yang diduga kuat dapat memdampaki kinerja karyawan seperti faktor –faktor motivasi yang lain .

Daftar Rujukan

- Agus Fitrianto. 2004. *Analisis Dampak Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Perusahaan Handuk Sempulur di Ngendo, Klaten)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah. Surakarta
- Apri Kuntariningsih. 2013. *Dampak Pelatihan Petani Terhadap Kinerja Usahatani Kedelai Di Jawa Timur*. Tesis. Social Development Office, Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Malang
- Bagiyono. 2012. Evaluasi Pelatihan Teknik Mengajar Berdasarkan Model Empat Level Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick. *Seminar Nasional VIII. SDM Teknologi Nuklir*. Yogyakarta, 31 Oktober 2012 ISSN 1978-0176.
- Darma, Agus. 2007. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibsons, James H. Ivancevich. John M. and Donelly. 2001. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali Denpasar Bekerja sama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi.