



**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA DENGAN  
KEPUASAN KARIER DAN KOMITMEN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Edi Narso Agus Indramanto<sup>1</sup>**

[indramantoedi@yahoo.co.id](mailto:indramantoedi@yahoo.co.id)

Akademik Kepolisian Semarang

**Harnoto<sup>2</sup>**

[harnoto\\_drs@yahoo.co.id](mailto:harnoto_drs@yahoo.co.id)

STIE Dharmaputra Semarang

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota dengan kepuasan karier dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota Akpol Semarang berjumlah 870 orang diambil sampel 274 orang dengan menggunakan teknik *propositional random sampling*. Metode pengolahan data menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan remunerasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat diinterpretasikan semakin baik remunerasi yang diberikan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Kepuasan karier berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi kepuasan karier maka semakin baik kinerja anggota. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik kinerja anggota. Remunerasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota sehingga dapat diinterpretasikan semakin baik remunerasi yang diberikan maka semakin baik kinerja anggota. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, menyimpulkan bahwa kepuasan karier dapat memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota, sedangkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota terbukti.

Kata kunci: Remunerasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Anggota

**ABSTRACT**

*The purpose of this study to analyze the influence of remuneration to the performance of members with career satisfaction and organizational commitment as a mediating variable. The population of this study are all members of the Police Academy in Semarang totaling 870 people sampled 274 people by using proportional random sampling technique. Method of processing data using multiple linear regression. The results of hypothesis testing showed remuneration positive significant effect to organizational commitment, so that it can be interpreted, the better remuneration given the higher organizational commitment. Career satisfaction positive significant effect on the performance of the members, so that it can be interpreted higher career satisfaction, the better the performance of the members. Organizational commitment positive significant effect on the performance of the members, so that it can be interpreted higher organizational commitment, the better the performance of the members. Remuneration positive significant effect on the performance of members so that it can be interpreted, the better remuneration, the better the performance of the members. The results of the analysis of mediating variables using Sobel test, concluded that career satisfaction may mediate the effect of remuneration to the performance of members, while the variables of organizational commitment as a mediating variable remuneration of influence on the performance of member evident.*

*Keywords: Remuneration, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Member Performance*



## **I. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

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

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dalam hal ini pimpinan dihadapkan pada suatu persoalan bagaimana menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi tinggi.

Gustika (2013) menjelaskan bahwa menurut konsep sistem organisasi yang ideal, aktifitas atau pekerjaan suatu organisasi merupakan suatu kolektifitas sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang karyawan dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dari

karyawan lain dalam organisasi itu. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja pemerintah telah menyetujui pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi bagi pegawai dilingkungan polri. Bagi polri tunjangan kinerja itu merupakan hal positif untuk peningkatan kinerja. Demikian disampaikan oleh Kepala Divisi Humas Polri, Irjen Pol Iskandar Hasan di Mabes Polri Jakarta, Jum'at 17 Desember 2010 (<http://nasional.news.viva.co.id>). Iskandar mengatakan, tunjangan kinerja merupakan imbalan pemerintah untuk kinerja anggota kepolisian. Jumlah tunjangan yang diberikan telah disesuaikan dengan kebutuhan minimal yang layak untuk seorang anggota polri.

Remunerasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (sudarno, 2016). Istilah remunerasi bisa dikatakan sama dengan istilah kompensasi. Amstrong dan murlis (1993) menjelaskan bahwa kompensasi ialah istilah lain dari remunerasi. Reflita (2014) menjelaskan bahwa salah satu tujuan pemberian remunerasi ialah pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lain adalah untuk kebutuhan ekonominya. Pemenuhan kebutuhan tersebut melalui remunerasi akan meningkatkan rasa puas karyawan akan pekerjaannya. Penjelasan tersebut didukung pendapat Hasibuan



(2006) yang mengemukakan bahwa pemberian remunerasi mempunyai tujuan kepuasan kerja.

Bigliardi (2005) kepuasan kerja memiliki banyak dimensi & salah satunya adl kepuasan karier. Lounsbury (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh pada ukuran khusus pekerjaan, sedangkan kepuasan karier mewakili perasaan individu pada kepuasan atau ketidakpuasan dgn seluruh karier. Penggunaan istilah 'karier' sebagai keseluruhan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan & kegiatan selama rentang kehidupan seseorang.

Selain meningkatkan kepuasan karier, pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi dapat pula meningkatkan komitmen organisasi (Prasetyo, 2013). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Aftab, 2012). Suwardi (2011) menjelaskan bahwa untuk mewujudkan kinerja yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan setiap pegawai & loyalitas atau rasa kecintaan yang kuat terhadap nilai-nilai & tujuan organisasi.

Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja (Verawati, 2013). Chairy (2002) menjelaskan bahwa karyawan yg memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil & lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik.

Tujuan Akpol adalah mencetak dan mendidik taruna, sehingga akan menghasilkan calon pemimpin polri yang handal dalam arti profesional, modern & patuh hukum. Guna mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan kinerja yang baik dari anggota.

## **II. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Remunerasi**

Remunerasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (sofa, 2008). Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi.

### **2.2 Kepuasan karier**

Istilah 'karier' sebagai keseluruhan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan dan kegiatan selama rentang kehidupan seseorang. Karier seringkali dianggap sebagai perjalanan dari pekerjaan ke pekerjaan berikutnya yang merupakan suatu bagian dari rencana yang disusunnya secara hati-hati. Namun ada juga yang berpendapat bahwa karier seseorang adalah sekedar "nasib" (handoko, 2001). Keberhasilan karier seseorang pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya sikap atasan, pengalaman, pendidikan dan juga nasib



juga ikut menentukannya.

Bigliardi (2005) menjelaskan bahwa kepuasan karier meliputi kepuasan dengan tingkat gaji, tingkat promosi, status yang dicapai dan kemajuan dalam mencapai tujuan karier. Jadi kepuasan karier adalah pencapaian tujuan karier seseorang secara keseluruhan yaitu pengalaman, posisi atau pekerjaan yang diinginkan, dan memiliki jalur karier.

### 2.3 Komitmen organisasi

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Steers, 2005).

Van Scooter (2008) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat

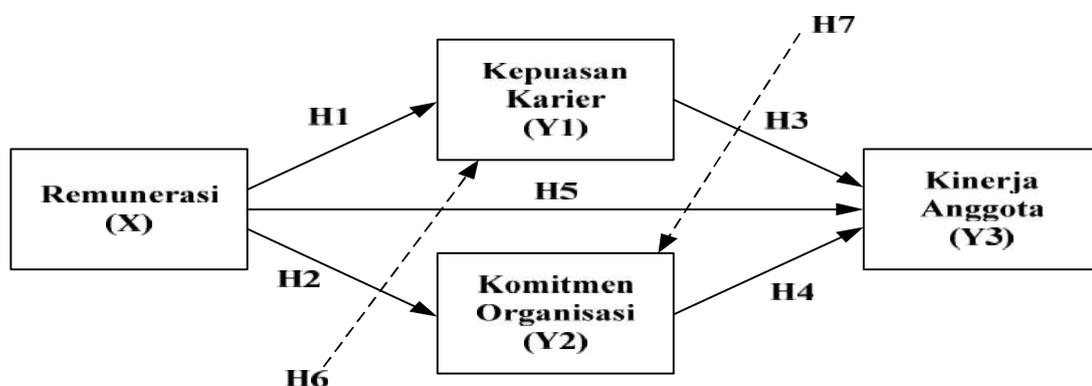
bekerja sama yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2009) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

### 2.4 Kinerja anggota

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Menurut Mathis (2006) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan.

**Model Penelitian**



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian



Mengacu pada perumusan masalah maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karier (H1)
2. Remunerasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (H2)
3. Kepuasan karier berpengaruh positif terhadap kinerja anggota (H3)
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota (H4)
5. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota (H5)
6. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota dengan kepuasan karier sebagai variabel mediasi (H6)
7. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (H7)

### **III. Metode Penelitian**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Jenis penelitian yg digunakan adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Adapun penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2004) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yg mempengaruhi hipotesis. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yg dihubungkan & penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan & mengontrol suatu gejala. Penelitian ini menjelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yg akan diteliti & sejauh mana hubungan tsb saling mempengaruhi. Alasan utama pemilihan jenis penelitian eksplanatori ini untuk

menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada dalam hipotesis tersebut.

#### **3.2 Jenis dan Sumber data**

Jenis data yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diuji adalah data berskala ordinal. Berdasarkan sumber perolehannya, data dapat dibedakan menjadi data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti, sedangkan data sekunder yaitu data yang tidak dikumpulkan sendiri oleh peneliti misalnya dari website, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya (Marzuki, 2002). Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari obyek penelitian yaitu data mengenai profil, sejarah dan perkembangan, struktur organisasi dan lain-lain.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dengan meneliti sampel, seorang peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi untuk seluruh populasinya (Ferdinand, 2011).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Akpol Semarang sebanyak 870



anggota, yang terdiri dari Polisi dan PNS. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Amirin, 2011) dengan batas kesalahan 5%. Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e = Batas kesalahan (*error tolerance*) yang ditolerir dalam sampel 5%

$$n = \frac{870}{1 + 870 (0,05)^2} = \frac{870}{1 + 2,175} = 274,02$$

n = 274 responden (pembulatan)

Berikutnya untuk menentukan presentase penyebaran kuesioner pada setiap cabang, diuraikan dengan perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Presentase Sampel} = \frac{274}{870} \times 100\% = 31,49\%$$

Metode sampling yang digunakan untuk menentukan sampel adalah teknik *propotional random sampling* dengan cara pengundian.

Kuesioner yang telah dibagikan kepada 274 responden, terdapat 20 koesioner yang tidak kembali, dan 2 kuesioner yang diisi tidak lengkap, sehingga kuesioner yang diolah sebanyak 252 buah.

### 3.4 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (marzuki, 2002):

1. Observasi

Metode observasi yaitu cara pengumpulan

data atau informasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas obyek yang akan diteliti.

2. Daftar pertanyaan

Daftar pertanyaan (*questioner*), yaitu sumber data yang diperoleh dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan / angket sesuai kebutuhan informasi yang diinginkan kepada responden / orang yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan jawaban.

3. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari literature, buku-buku maupun bahan terbitan lain yang berhubungan dengan pokok pembahasan.

### 3.5 Alat Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Kelayakan Model
  - a. Koefisien determinasi
  - b. Uji F
3. Uji Hipotesis (uji t)
4. Analisis Regresi Moderasi

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + e_1$$

$$Y_2 = \beta_2 X_1 + e_2$$

$$Y = \beta_3 Y_1 + \beta_4 Y_2 + \beta_5 X + e$$

Dimana :

X : Remunerasi

Y<sub>1</sub> : Kepuasan karier

Y<sub>2</sub> : Disiplin kerja

Y<sub>3</sub> : Kinerja Anggota

β : Koefisiensi regresi

e : Error / residu

5. Uji Sobel

## IV. Proses dan Hasil Analisis

### 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai



*Corrected Item Total Correlation* atau r-hitung setiap indikator lebih besar dari r-tabel = 0,104,  $\alpha = 0,05$  yang berarti indikator-indikator tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil pengujian kuesioner keempat variabel yaitu Remunerasi, Kepuasan Karier, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Anggota dapat disimpulkan realibel karena semua nilai *Cronbach Alpha* atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar).

#### 4.2 Uji Kelayakan Model

Persamaan regresi (jalur I) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

##### a. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Jalur I)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.305 <sup>a</sup>	.142	.138

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan bahwa angka *adjusted R square* atau *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,138. Hal ini berarti bahwa variabel remunerasi dapat menjelaskan variasi dari variabel kepuasan karier sebesar 13,8% sedangkan yang 86,2% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti.

##### b. Uji F

Untuk melakukan uji kelayakan model selanjutnya dilakukan uji F. Hasil uji F dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji F (Jalur I)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	96.386	1	96.386	10.963	.001 <sup>a</sup>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel hasil pengolahan SPSS diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 10,963 > F tabel = 3,89 (df1 = k = 1 dan df2 = n – k – 1 = 252 – 1 – 1 = 250,  $\alpha = 0,05$ ) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = 0,001 <  $\alpha = 0,05$  (signifikan).

Berdasarkan pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur I) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

#### 1. Pengaruh Remunerasi terhadap Komitmen Organisasi

##### a. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Jalur II)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.325 <sup>a</sup>	.106	.102

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan bahwa angka *adjusted R square* atau *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,102. Hal ini berarti bahwa variabel remunerasi dapat menjelaskan variasi dari variabel komitmen organisasi sebesar 10,2% sedangkan yang 89,8% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti.



b. Uji F

Untuk melakukan uji kelayakan model selanjutnya dilakukan uji F. Hasil uji F dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji F (Jalur I)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.048	1	104.048	29.519	.000 <sup>a</sup>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 29,519 > F tabel = 3,89 (df1 = k = 1 dan df2 = n - k - 1 = 252 - 1 - 1 = 250,  $\alpha = 0,05$ ) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = 0,000 <  $\alpha = 0,05$  (signifikan).

Berdasarkan pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur I) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

**2. Pengaruh Remunerasi, Kepuasan karier dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja anggota**

a. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Jalur III)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.719 <sup>a</sup>	.516	.510

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan bahwa angka *adjusted R*

*square* atau *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,510. Hal ini berarti bahwa variabel remunerasi, kepuasan karier dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja anggota sebesar 51% sedangkan yang 49% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti.

b. Uji F

Untuk melakukan uji kelayakan model selanjutnya dilakukan uji F. Hasil uji F dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji F (Jalur III)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3064.352	3	1021.451	88.232	.000 <sup>a</sup>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 88,232 > F tabel = 3,89 (df1 = k = 3 dan df2 = n - k - 1 = 252 - 3 - 1 = 248,  $\alpha = 0,05$ ), dengan angka signifikansi = 0,000 <  $\alpha = 0,05$  (signifikan).

Berdasarkan pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur II) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian Hipotesis Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Karier (Jalur I). Pengujian hipotesis pengaruh remunerasi terhadap kepuasan karier dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:



**Koefisien Regresi (Jalur I)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.108	1.155		12.218	.000
Remunerasi (X)	.317	.096	.205	3.311	.001

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hipotesis 1 (H1):

-H<sub>0</sub>:β<sub>1</sub>=0 : Remunerasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan karier

- : Remunerasi berpengaruh

Ha:β<sub>1</sub>>0 positif terhadap kepuasan karier

Tabel hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel remunerasi terhadap kepuasan karier sebesar 3,311 > t table = 1,660 (df = n – k – 1 = 252 – 1 – 1 = 250, α = 0,05, uji satu pihak) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = 0,001 < α = 0,05 (signifikan), dengan demikian maka hipotesis 1 (H1) bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karier terbukti.

**Analisis Regresi Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan karier (Jalur I)**

Analisis regresi pengaruh remunerasi terhadap kepuasan karier dapat dijelaskan berdasarkan tabel. Berdasarkan tabel hasil

pengolahan SPSS tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau β<sub>1</sub> = 0,205, sehingga dapat disusun persamaan regresi (jalur I) sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X + e_1, \text{ sehingga } KK = 0,205 R + e_1$$

Diketahui besarnya masing-masing pengaruh:

$$R \rightarrow K \text{ Katau } p_1 = 0,205 \text{ (positif)}$$

Koefisien regresi positif, sehingga remunerasi (R) berpengaruh positif terhadap kepuasan karier (KK). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik remunerasi yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan karier.

**Pengujian Hipotesis Pengaruh Remunerasi terhadap Komitmen Organisasi (Jalur II)**

Pengujian hipotesis pengaruh remunerasi terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

**Koefisien Regresi (Jalur II)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.830	.731		9.342	.000
Remunerasi (X)	.329	.061	.325	5.433	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2016



Hipotesis 2 (H2):

Ho: $\beta_2=0$  : Remunerasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Ha: $\beta_2>0$  : Remunerasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Tabel hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel Remunerasi terhadap komitmen organisasi sebesar 5,433 > t table = 1,660 (df = n – k – 1 = 252 – 1 – 1 = 250,  $\alpha = 0,05$ , uji satu pihak) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = 0,000 <  $\alpha = 0,05$  (signifikan), dengan demikian maka hipotesis 2 (H2) bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti.

**Analisis Regresi Pengaruh Remunerasi terhadap Komitmen organisasi (Jalur II)**

Analisis regresi pengaruh remunerasi terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan berdasarkan tabel. Berdasarkan tabel hasil pengolahan SPSS tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau  $\beta_2 = 0,325$  sehingga dapat disusun persamaan regresi (jalur II) sebagai berikut:

$Y_2 = \beta_2 X + e_1$ , sehingga  $KO = 0,325 R + e_1$   
Dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh:

$R \rightarrow KO$  atau  $\beta_2 = 0,325$  (positif)

Koefisien regresi positif, sehingga remunerasi (R) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (KO). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik remunerasi yang diberikan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Pengujian Hipotesis Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Karier dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota (Jalur III).

Hasil pengujian hipotesis pengaruh remunerasi, kepuasan karier dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Koefisien Regresi (Jalur III)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.418	1.674		10.999	.000
Kepuasan karier (Y1)	.632	.112	.393	5.622	.000
Komitmen Organisasi (Y2)	.776	.176	.316	4.369	.000
Remunerasi (X)	.341	.116	.137	2.930	.004

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Pengujian Hipotesis 3 (H3) :

Ho: $\beta_3=0$  : Kepuasan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota

Ha: $\beta_3>0$  : Kepuasan karier berpengaruh positif terhadap kinerja anggota

Berdasarkan tabel hasil pengolahan SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kepuasan



karier terhadap kinerja anggota sebesar  $5,622 > t \text{ tabel} = 1,660$  ( $df = n - k - 1 = 252 - 3 - 1 = 248$ ,  $\alpha = 0,05$ , uji satu pihak), dengan angka signifikansi  $= 0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan), dengan demikian maka hipotesis 3 (H3) bahwa kepuasan karier berpengaruh positif terhadap kinerja anggota terbukti.

1. Hipotesis 4 (H4) :

$H_0: \beta_4 = 0$  : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota

$H_a: \beta_4 > 0$  : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota

Berdasarkan tabel hasil pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja anggota sebesar  $4,369 > t \text{ tabel} = 1,660$  dengan angka signifikansi  $= 0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan), dengan demikian maka hipotesis 4 (H4) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota terbukti.

2. Hipotesis 5 (H5) :

-  $H_0: \beta_5 = 0$  : Remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota

-  $H_a: \beta_5 > 0$  : Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota

Berdasarkan tabel pengolahan SPSS jugadapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel Remunerasi terhadap kinerja anggota  $= 2,930 > t \text{ table} = 1,660$  dengan angka signifikansi  $= 0,004 < \alpha = 0,05$  (signifikan), dengan demikian maka hipotesis 5 (H5) bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota terbukti.

**Simpulan Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karier, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik remunerasi yang diberikan maka semakin tinggi komitmen organisasi.
2. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik remunerasi yang diberikan maka semakin tinggi komitmen organisasi.
3. Kepuasan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan karier maka semakin baik kinerja anggota.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik kinerja anggota.
5. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik remunerasi yang diberikan maka semakin baik kinerja anggota.
6. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel kepuasan karier dalam memediasi remunerasi terhadap kinerja anggota menyimpulkan bahwa kepuasan karier dapat memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan karier



sebagai variabel mediasi dari pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota.

7. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel yang mempengaruhi kinerja anggota dalam penelitian ini terbatas hanya pada variabel bebas remunerasi serta variabel terikat (Kepuasan karier dan Komitmen organisasi), dan hasil koefisien masih rendah, yaitu angka *adjusted R square* atau *adjusted R<sup>2</sup>* pada Jalur I sebesar 0,138, Jalur II sebesar 0,102, dan jalur III sebesar 0,510, sehingga penelitian yang akan datang perlu menambahkan beberapa variabel bebas lain yang relevan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lainnya.
2. Penelitian ini terbatas pada Akpol Semarang, agar lebih luas cakup analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas misalnya melibatkan anggota Polri seluruh Semarang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aftab, Hira, 2012, A Study of Job Satisfaction and its Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 19; p 174-180
- Allen, N.J., dan Meyer J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. p. 1-18.
- Armstrong, Michael. 2003. Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. (Alih bahasa oleh Ati Cahayani), PT Gramedia, Jakarta
- Azis, Anharudin, 2013, Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban. *Ejourn. Unesa*. Vol 1, No 2, p 1-11
- Baba, Ali, 2015, Effect Of Remuneration And Achievement Motivation To Be Sar Center Employee Performance Industries Results Plantation Makassar, *Journal of Economics and Sustainable Development* Vol.6, No.5., p 271-224
- Bigliardi Barbara, Pentroni Alberto, & Dormio, Alberto Ivo, 2005, Status, role and satisfaction among development engineers, *European Journal of innovation Management*, Vol. 8 No. 4, p. 453-470.
- Byars, Lloyed L dan Rue, Leslie W, 2007, *Human Resource Management, 8 edition*. MCGraw-Hill, Irwin
- Edvinsson, L. and M. Malone, 1997, *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. HarperCollins, New York, NY
- Fattah, Nanang, 1999, *Landasan*



- Manajemen*. Bandung : Rosda Karya
- Ferdinand, Augusty, 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fitria, Risni. 2014, Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. *eJournal Administrative Reform*, 2 (3).p 1691-1704
- Fombrun, Charles, 1984, *Strategic Human Resources Management*, New York: John Willey & Sons
- Foong, Kee and Richard Yorston, 2003, *Human Capital Measurement and Reporting: A British Perspective*, London Business School, June, pp. 1-48
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina. Rupa Aksara
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., dan Wormley, W. M., 1990, Effect of race on organizational experience, job performance evaluations and career outcomes, *Academy of Management Journal*, Vol. 133, pp. 64-86.
- Gustika, Roza, 2013, Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman (Studi Kasus Anggota Polri yang Berpangkat BRIPDA s/d BRIPKA), e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 1, Nomor 1, p 22-31
- Handaru, Agung Wahyu, 2013, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT "X" Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4, No. 2, p 238-256
- Handoko, T Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi. Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Kaplan, Robert S dan David P. Norton, 2000, *Balanced Scorecard: Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*, Erlangga, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, F, 2002, *Organizational Behavior*, Ninth Edition. Singapore: McGraw- Hill International Editions
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE UII
- Mas'ud, Fuad, 2002, 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia, BP UNDIP, Semarang.
- Mathis, Robert dan Jackson John, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Miner, John, 1998, *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F, 2000, *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Prasetyo, Antok Slamet, 2013, Kontribusi Motivasi Kerja, Hubungan Rekan Sekerja Dan Kompensasi Finansial



- Terhadap Komitmen Organisasi, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 2*, p 541-552
- Quarstein, V. A., McAfee, R. B. and Glassman, M, 1992, The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8), p 859-73
- Reflita, 2014, Pengaruh Iklim Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Paramedis Di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VI No. 1 Januari 2014 p 65-73
- Riaz, Adnan, dan Haider, M. H., 2010, Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction, *Business and Economic Horizons*, Vol.1, Issue 1, April, p 29-38
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT Indeks. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Schultz, Theodore, W, 1961, *Investment in Human Capital*. The American Economics Review, No. 51.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YPKN. Jakarta.
- Spencer L.M., & Signe Spencer, 1993, *Competence at Work, Model for Superior Performance*, John Wiley & Sons, New York.
- Steers, Richard. M., 2005, *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan), Jakarta: Erlangga
- Sudarno, 2016, Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo, *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 2;, p 212-220
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Sutikno, 2015, Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja PNS, *Madic 2015*, p 129-141
- Suwatno, 2001, *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Penerbit Suci Press.
- Suwardi, 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), *Analisis Manajemen*, Vol. 5 No. 1, p 75-86
- Taurisa, Chaterina Melina, 2012, Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, p 170 – 187
- \_\_\_\_\_Undang-undang NO. 17 tahun 2007, tentang Rencana pembangunan Nasional jangka panjang 2005-2025
- \_\_\_\_\_Peraturan Meneg PAN, Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008, tentang Pedoman umum Reformasi birokrasi.