

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang

Influence of Remuneration on Employee Performance in Marine and Fisheries Agency of Tangerang District

Muhammad Ramadhan¹, Dr. Ir. Syarifuddin., MM.²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹email : madrungmad@gmail.com, ²email : svarifuddin@telkomuniversity.co.id

Abstrak

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu perusahaan guna tercapainya tujuan organisasi. Sebagai timbal balik suatu organisasi kepada pegawainya maka salah satunya adalah pemberian remunerasi. Remunerasi bertujuan agar pegawai pada suatu organisasi merasa dihargai, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memenuhi peraturan yang berlaku dan lain sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh dengan jumlah responden 52.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Remunerasi, Kinerja*

Abstract

Human Resources became one of the great assets of a company in order to achieve organizational goals. As a reciprocal of an organization to its employees then one of them is the remuneration. Remuneration aims to be an employee in an organization feel valued, ensure fairness, retain qualified personnel, compliance with applicable laws and so forth. This study aims to determine the effect of the remuneration of the performance of employees at the Department of Marine and Fisheries Tangerang regency. This study used multiple linear regression analysis. This type of research is quantitative research. The sampling technique used is sampling saturated with the number of respondents 52.

Key Words: *Human Resource Management, Remuneration, Performance*

1. Pendahuluan

Menyadari betapa mendasar dan pentingnya peran sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai, bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi, mereka harus menjadi fokus utama yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi. Bentuk perhatian organisasi kepada pegawai salah satunya adalah pemberian kompensasi atau terminologinya adalah remunerasi. Pora (2011:3) menjelaskan bahwa secara harfiah remunerasi diartikan sebagai *payment* atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Selain itu, menurut Hartatik (2014:242) menjelaskan bahwa kompensasi/remunerasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah

:

1. Bagaimana tanggapan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang mengenai remunerasi?
2. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang?
3. Seberapa besar pengaruh remunerasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang?
4. Seberapa besar pengaruh remunerasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang?

2. Kajian Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2012:4) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

2.2 Pelatihan

Pora (2011:3) menyatakan secara harfiah remunerasi diartikan sebagai *payment* atau pembayaran, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin.

Menurut Darmadji (2012:68), terdapat beberapa komponen 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.

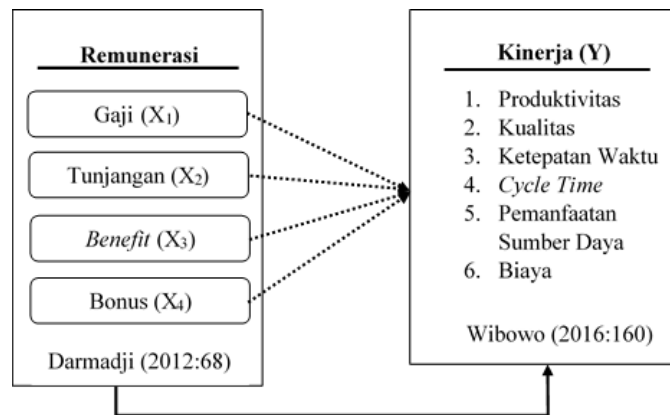
2.3 Kinerja

Wibowo (2016:2), 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.

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

- | | |
|---------------------|-----------------------------|
| 1. Produktivitas. | 4. <i>Cycle Time</i> . |
| 2. Kualitas. | 5. Pemanfaatan Sumber Daya. |
| 3. Ketepatan Waktu. | 6. Biaya. |

2.4 Kerangka Pemikiran



3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat). Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang yang berjumlah 52 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel, sehingga populasi yang berjumlah 52 orang dijadikan sampel.

3.3 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pada variabel yang lain terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen

4. Pembahasan

4.1 Sampel dan Pengumpulan Data

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik non probability sampling, Teknik non probability sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:143) yang berarti sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 52 responden. Dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Data yang diperlukan dalam penelitian adalah data kuantitatif yang membutuhkan data primer. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dan penyebaran kuisioner yaitu pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk pernyataan yang diajukan kepada sampel berdasarkan penguraian masing - masing variabel yang digunakan dalam model penelitian. Juga dengan data sekunder baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumen dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, informasi dari perusahaan ataupun internet untuk mendukung penelitian.

4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 52 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 5, sehingga diperoleh:

1. Diketahui *level of significant* = 0,05 dengan $F_{\text{tabel}} (k ; n-k-1) = (4 ; 47)$.
2. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel menggunakan bantuan SPSS 22.

Tabel 4.1
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | ,671 | 4 | ,168 | ,529 | ,715 ^b |
| Residual | 14,918 | 47 | ,317 | | |
| Total | 15,589 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Bonus, Tunjangan, GajiPokok, Benefit

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} = 0,529$ sehingga memenuhi kriteria bahwa H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} (0,529) < F_{\text{tabel}} (2,566)$ dan nilai signifikan $(0,715) > 0,05$. Hal ini berarti bahwa Remunerasi yang terdiri dari Gaji Pokok (X_1), Tunjangan (X_2), *Benefit* (X_3), dan Bonus (X_4) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

b. Uji T (Parsial)

Tabel 4.2
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | 2,839 | ,537 | | 5,283 | ,000 |
| GajiPokok | ,022 | ,144 | ,027 | ,151 | ,881 |
| Tunjangan | ,208 | ,176 | ,230 | 1,179 | ,244 |
| Benefit | -,101 | ,140 | -,149 | -,719 | ,475 |
| Bonus | -,013 | ,192 | -,014 | -,068 | ,946 |

^a. a. Dependent Variable: Kinerja

1. Gaji Pokok (X_1)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Gaji Pokok (X_1) menunjukkan nilai $t = 0,151$ dengan nilai signifikansi 0,881. Berartikan bahwa $t_{\text{hitung}} (0,151)$ berada dalam $-1,677$ dan $1,677$ atau dilihat dari nilai signifikan (0,881) lebih besar dari 0,05. Maka H_0

diterima dan H_a ditolak, dengan artian bahwa variabel Gaji Pokok (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

2. Tunjangan (X_2)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Tunjangan (X_2) menunjukkan nilai $t = 1,179$ dengan nilai signifikansi 0,244. Berartikan bahwa t_{hitung} (1,179) berada dalam -1,677 dan 1,677 atau dilihat dari nilai signifikansi (0,244) lebih besar dari 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan artian bahwa variabel Tunjangan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

3. *Benefit* (X_3)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel *Benefit* (X_3) menunjukkan nilai $t = -0,719$ dengan nilai signifikansi 0,475. Berartikan bahwa t_{hitung} (-0,719) berada dalam -1,677 dan 1,677 atau dilihat dari nilai signifikansi (0,475) lebih besar dari 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan artian bahwa *Benefit* (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

4. Bonus (X_4)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Bonus (X_4) menunjukkan nilai $t = -0,068$ dengan nilai signifikansi 0,946. Berartikan bahwa t_{hitung} (-0,068) berada dalam -1,677 dan 1,677 atau dilihat dari nilai signifikansi 0,946 lebih besar dari 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan artian bahwa variabel Bonus (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

4.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.3
Tabel Coefficients
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2,839 | ,537 | | 5,283 | ,000 | | |
| GajiPokok | ,022 | ,144 | ,027 | ,151 | ,881 | ,622 | 1,607 |
| Tunjangan | ,208 | ,176 | ,230 | 1,179 | ,244 | ,533 | 1,876 |
| Benefit | -,101 | ,140 | -,149 | -,719 | ,475 | ,473 | 2,113 |
| Bonus | -,013 | ,192 | -,014 | -,068 | ,946 | ,514 | 1,945 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.3, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \epsilon$$

Hasil pengolahan data dengan SPSS 22 didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,839 + 0,022X_1 + 0,208X_2 + (-0,101)X_3 + (-0,013)X_4 + e$, hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 2,839$ artinya variabel Gaji Pokok (X_1), Tunjangan (X_2), *Benefit* (X_3), dan Bonus (X_4) bernilai nol maka kinerja (Y) bernilai 2,839 satuan.

$b_1 = 0,022$ artinya variabel Gaji Pokok (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,022.

$b_2 = 0,208$ artinya variabel Tunjangan (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,208.

$b_3 = (-0,101)$ artinya variabel *Benefit* (X_3) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar -0,101.

$b_4 = (-0,013)$ artinya variabel Bonus (X_4) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar -0,013.

4.4 Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat, apakah gaji, tunjangan, *benefit*, dan bonus benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja. Hasil perhitungan R^2 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Tabel Uji Koefisien Determinan

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,207 ^a | ,043 | -,038 | ,56339 | 1,044 |

a. Predictors: (Constant), Bonus, Tunjangan, GajiPokok, Benefit

b. Dependent Variable: Kinerja

Rumus koefisien determinasi adalah $Kd = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai $r^2 = 0,043$. Maka perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = 0,043 \times 100\% = 4,3\%$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 4,3%. Berarti hubungan antara variabel bebas Gaji Pokok, Tunjangan, *Benefit*, dan Bonus terhadap variabel terikat Kinerja sebesar 4,3% sedangkan sisanya 95,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pemberian remunerasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang termasuk dalam kategori baik dengan presentase sebesar 80,36%.
2. Kinerja pegawai DKP Kabupaten Tangerang secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan perolehan hasil rata-rata skor sebesar 79,02%.
3. Remunerasi DKP Kabupaten Tangerang yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan, *benefit*, dan bonus secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan $F_{hitung} (0,529) < F_{tabel} (2,566)$ dan nilai signifikan $(0,715) > 0,05$.
4. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan untuk masing-masing variabel yang terdapat pada remunerasi. Selain itu, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, besarnya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai DKP Kabupaten Tangerang sebesar 4,3% sedangkan sisanya 95,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu :

1. Remunerasi yang diberikan kepada pegawai sudah cukup baik, oleh sebab itu untuk bisa mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas remunerasi yang diberikan.
2. Kinerja DKP Kabupaten Tangerang sudah baik, namun disarankan untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja yang lebih baik, agar DKP Kabupaten Tangerang bisa meraih prestasi pada setiap persaingan.
3. Remunerasi yang ada pada DKP Kabupaten Tangerang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga disarankan lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja untuk dapat ditingkatkan.
4. Gaji pokok, tunjangan, *benefit*, dan bonus secara keseluruhan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk itu disarankan lebih memperhatikan aspek-aspek lain yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja untuk dapat ditingkatkan.
5. Pada peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih banyak teori dan penelitian ilmiah yang lebih luas yang dapat digunakan dalam penelitian terkait, selain itu juga disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain selain variabel remunerasi, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Serta tidak hanya mengukur kinerja pegawai tetapi meneliti aspek lain seperti kinerja organisasi atau lembaga.

Daftar Pustaka

- Armstrong, Michael dan Murlis, Helen. 1993. *Pedoman Praktis Sistem Penggajian*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1993.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat, 2012.
- Colquitt, Jason A, LePine, Jeffrey A dan Wesson, Michael J. 2015. *Organization Behaviour*. New York : McGraw-Hill, 2015.
- Darmadji, Hamid Burhanuddin. 2012. *Remuneration: Efek Bius Remunerasi*. Surabaya : Imajiner Publishing, 2012.
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. 1. Jogjakarta : Laksana, 2014.
- Pora, Antonio de. 2011. *Remunerasi-Kompensasi & Benefit*. Jakarta : Rana Pustaka, 2011.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat*. Jakarta : Salemba Empat, 2011.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2015.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. 5. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2016. hal. 448.
- Wijaya, Tanto dan Andreami, Fransisca. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. Bandung : AGORA, 2015. hal. 37-45. Vol. 3. 2.