

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan

Wasti Rachmawaty¹, Pandoyo²

¹Administrasi Publik, Insititut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM, Jakarta

²Insititut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM, Jakarta

Koresponden: rachmawaty.wati@gmail.com

Abstract.

Remuneration governance is an integral part of Policy Reforms. Background by awareness at the same time the government's commitment to bring clean and good governance. But at the level of implementation, change and renewal are implemented in order to realize a clean governance and the authority may not be able to be implemented properly (effectively) without proper welfare of the personnel who carry it out. The problems discussed in this study is how much influence the Remuneration on Employee Performance In General Bureau of the Secretariat General of the Ministry of Transportation. The method used in this study is a quantitative method using correlation analysis techniques and the coefficient of determination. The population in this study is 279 people and a sample of the entire population of 70 people. Data were collected by questionnaires. Results calculated product moment correlation coefficient was 0.5918 and the calculation of the coefficient of determination equal to 34.06%. The remaining amount of 65.04% is influenced by other variables outside of research such as Leadership, Organizational Culture, and Competence.

Keywords: Ministry of Transportation; Remuneration; Employee Performance

Cronicle of Article: Received (01,11,2020); Revised (10,11,2020); and Published (30,11,2020).

©2020 Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial

How to cite this article : Rachmawaty, W & Pandoyo (2020) 'Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan', *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), pp. 1–10. Retrieved from <https://embiss.com/index.php/embiss>

PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Penerapan Manajemen Berbasis Kinerja sudah dimulai sejak tahun 1999. Praktek Manajemen kinerja meliputi penetapan tujuan mana yang akan diraih, pengalokasian hak keputusan, pengukuran kinerja dan pemberian insentif yang berdasarkan pada prestasi kerja yang dihasilkan.

Penerapan manajemen kinerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu pada suatu organisasi. Namun belum diketahui secara pasti pengaruh dari penerapan manajemen kinerja terhadap kinerja individu pada organisasi sektor publik di Indonesia. Selain itu remunerasi juga belum diketahui secara pasti pengaruhnya terhadap kinerja individu pada suatu organisasi sektor publik. Keberhasilan pemerintah tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah

pegawai, karena pegawai merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah.

Keberadaan pegawai di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting. Pegawai memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pemerintahan. Potensi setiap pegawai yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintahan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia/pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintahan akan tercapai.

Kinerja yang kurang produktif mengakibatkan pelayanan yang buruk dan pelayanan yang buruk membawa dampak yang buruk terhadap pembangunan. Kualitas pelayanan publik sampai saat ini secara umum masih belum baik. Buruknya kualitas pelayanan publik menimbulkan krisis kepercayaan di masyarakat terhadap birokrasi. Kondisi penyelenggaraan pelayanan publik yang buruk oleh aparatur pemerintahan dalam berbagai segi pelayanan seperti prosedur dan mekanisme pelayanan yang berbelit-belit, tidak transparan, kurang informatif, kurang akomodatif, dan kurang konsisten sehingga tidak menjamin kepastian hukum, waktu dan biaya.

Pelayanan buruk ini berawal dari kurangnya kedisiplinan atau seringnya tidak mematuhi peraturan-peraturan. Keterlambatan sering kali menjadi pemicu tidak selesainya pekerjaan dengan tepat waktu sehingga pegawai tidak dapat pulang tepat waktu/lembur. Kurang memiliki keterampilan dalam mengoperasikan program-program yang ada pada komputer sehingga membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Keadaan pegawai yang sering terlambat atau tidak masuk kerja tanpa alasan membuat karyawan kurang atau salah menerima informasi tugas.

Untuk mengatasi masalah pelayanan publik yang buruk maka dilakukan reformasi birokrasi, ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketata laksanaan, sumber daya manusia aparatur dan perbaikan remunerasi.

Remunerasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi. Dilatar belakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. Remunerasi diharapkan dapat memperbaiki kualitas pelayanan kepada publik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi, menciptakan aparatur yang bersih, professional dan bertanggung jawab agar tercapai keteraturan dan keterbukaan. Dalam beberapa tahun belakangan ini, para pegawai sektor publik dari berbagai instansi, kementerian dan berbagai lembaga pemerintah lainnya sedang menikmati konsep remunerasi sebagai salah satu aspek dalam agenda reformasi birokrasi. Remunerasi tersebut ingin memperbaiki mekanisme penghasilan dan pendapatan seorang pegawai dari berbagai level, baik yang digolongkan bawah yaitu IA hingga paling tinggi golongan IVE. Namun demikian, menurut perencanaan pemerintah, mekanisme ini tidak serta merta dapat diimplementasikan untuk seluruh pegawai pemerintah, karena harus menyesuaikan anggaran negara. Tujuan dari remunerasi adalah untuk perbaikan struktur dalam birokrasi dan meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan (Adit, 2011).

Mengingat dampak paling signifikan terhadap kinerja akan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan pegawainya. Struktur penggajian yang berlaku belum dapat berfungsi sebagai pemacu peningkatan kinerja karena besaran gaji pokok dan tunjangan masih belum didasarkan pada bobot jabatan dan belum memperhatikan prinsip keadilan individu, intern dan ekstern.

Penyelenggaraan remunerasi merupakan salah satu upaya nyata dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik secara menyeluruh di lingkungan Biro Umum karena remunerasi dalam

konteks reformasi birokrasi adalah penataan kembali sistim penggajian yang dikaitkan dengan sistim penilaian kinerja. Untuk mensukseskan program tersebut dilaksanakan perbaikan dan penyempurnaan dalam setiap tata cara kerja yang dilakukan, sehingga setiap unsur pegawai perlu dijaga kesamaan persepsi dan komitmennya dalam mewujudkan cita-cita reformasi birokrasi serta turut menjadi agen perubahan dalam unit kerja masing-masing.

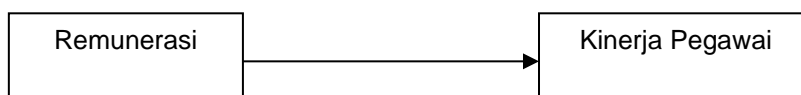
Adanya hambatan-hambatan dapat menghambat pencapaian tugas pokok dan fungsi organisasi sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya para pegawai di Biro Umum Kementerian Perhubungan agar dapat meningkatkan efektifitas pelayanan.

LITERATUR REVIUW

Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Bagi Pegawai Negeri Sipil, remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 107 Tahun 2013 Remunerasi atau Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja Pegawai Negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana Pegawai Negeri tersebut bekerja.

Hasil penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi sebesar 9,8 % , sedangkan 90,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 14,5 % , sedangkan 85,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Juliantoro (2010), menyatakan bahwa remunerasi memberikan kontribusi sebesar 52,10%, variable bebas motivasi kerja sebesar 54,80% dan budaya kerja sebesar 55,10%. Adapun budaya kerja merupakan variable bebas yang paling dominan proporsi kontribusinya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara. Sedangkan hasil penelitian Boedianto (2012), menyatakan bahwa koefisien korelasi R sebesar 0,937 berarti ada hubungan yang sangat kuat yaitu 93,7 % dan positif antara variabel bebas remunerasi (X) dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas Ila Anak Blitar. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,878 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari remunerasi (X) dan sasaran kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama mampu menjelaskan adanya perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 87,8 % (diatas 50%).

Pemberian remunerasi sangat penting untuk meningkatkan moral kerja pegawai, memotivasi pegawai, dan meningkatkan kepuasan kerja. Besar kecilnya remunerasi mempengaruhi prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Setiap pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dapat merasa puas atau tidak puas, tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Bila pegawai tidak puas atas apa yang diperoleh dalam instansi tempat bekerja dapat menimbulkan kekecewaan, yang pada akhirnya berakibat kinerja pegawai yang rendah.



Gambar 1. Model Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_1 = Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan berjumlah 279 orang. Menurut Arikunto (2010:112), apabila objek atau populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian

populasi, selanjutnya apabila objeknya besar dapat diambil antara 10% sampai dengan 15% atau 20% sampai 25% atau lebih. Setidaknya dilihat dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, penulis menentukan jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 25% dari populasi, yaitu $25\% \times 279 = 69,75$, dibulatkan menjadi 70 pegawai.

Penelitian ini menggunakan analisa bentuk persamaan regresi linear sederhana yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisa bentuk persamaan regresi linear sederhana yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menghitung persamaan regresi sederhana dengan cara manual perlu dibuat lembar kerja sebagaimana tabel 1, berikut

Tabel 1.
Lembar Kerja Analisis Regresi Sederhana

No Resp	X	Y	XY	X ²	Y ²	Y _{pred} (a+b(Y))	(Y-Y _{pred}) ²	(Y- \bar{Y}) ²
1	36	31	1116	1296	961	28,291	7,341	961
2	46	39	1794	2116	1521	33,655	28,566	1521
3	38	33	1254	1444	1089	29,632	11,345	1089
4	41	30	1230	1681	900	27,620	5,665	900
5	35	27	945	1225	729	25,608	1,937	729
6	37	34	1258	1369	1156	30,302	13,673	1156
7	41	34	1394	1681	1156	30,302	13,673	1156
8	38	29	1102	1444	841	26,949	4,205	841
9	29	31	899	841	961	28,291	7,341	961
10	38	29	1102	1444	841	26,949	4,205	841
11	29	19	551	841	361	20,243	1,546	361
12	43	38	1634	1849	1444	32,985	25,153	1444
13	39	35	1365	1521	1225	30,973	16,218	1225
14	37	27	999	1369	729	25,608	1,937	729
15	34	37	1258	1156	1369	32,314	21,958	1369
16	43	35	1505	1849	1225	30,973	16,218	1225
17	35	30	1050	1225	900	27,620	5,665	900
18	36	23	828	1296	529	22,926	0,006	529
19	39	41	1599	1521	1681	34,997	36,042	1681
20	37	29	1073	1369	841	26,949	4,205	841
21	39	32	1248	1521	1024	28,961	9,235	1024
22	32	33	1056	1024	1089	29,632	11,345	1089
23	41	37	1517	1681	1369	32,314	21,958	1369
24	32	27	864	1024	729	25,608	1,937	729
25	31	30	930	961	900	27,620	5,665	900
26	40	37	1480	1600	1369	32,314	21,958	1369
27	35	31	1085	1225	961	28,291	7,341	961

No Resp	X	Y	XY	X ²	Y ²	Y _{pred} (a+b(X))	(Y-Y _{pred}) ²	(Y- \bar{Y}) ²
28	36	32	1152	1296	1024	28,961	9,235	1024
29	36	34	1224	1296	1156	30,302	13,673	1156
30	43	41	1763	1849	1681	34,997	36,042	1681
31	39	32	1248	1521	1024	28,961	9,235	1024
32	42	33	1386	1764	1089	29,632	11,345	1089
33	43	36	1548	1849	1296	31,644	18,979	1296
34	32	27	864	1024	729	25,608	1,937	729
35	36	24	864	1296	576	23,596	0,163	576
36	41	34	1394	1681	1156	30,302	13,673	1156
37	36	35	1260	1296	1225	30,973	16,218	1225
38	40	32	1280	1600	1024	28,961	9,235	1024
39	45	36	1620	2025	1296	31,644	18,979	1296
40	39	32	1248	1521	1024	28,961	9,235	1024
41	39	34	1326	1521	1156	30,302	13,673	1156
42	34	36	1224	1156	1296	31,644	18,979	1296
43	40	27	1080	1600	729	25,608	1,937	729
44	39	37	1443	1521	1369	32,314	21,958	1369
45	29	27	783	841	729	25,608	1,937	729
46	34	34	1156	1156	1156	30,302	13,673	1156
47	33	24	792	1089	576	23,596	0,163	576
48	36	34	1224	1296	1156	30,302	13,673	1156
49	40	34	1360	1600	1156	30,302	13,673	1156
50	38	33	1254	1444	1089	29,632	11,345	1089
51	38	33	1254	1444	1089	29,632	11,345	1089
52	35	30	1050	1225	900	27,620	5,665	900
53	44	38	1672	1936	1444	32,985	25,153	1444
54	40	36	1440	1600	1296	31,644	18,979	1296
55	40	30	1200	1600	900	27,620	5,665	900
56	36	37	1332	1296	1369	32,314	21,958	1369
57	41	42	1722	1681	1764	35,667	40,106	1764
58	42	39	1638	1764	1521	33,655	28,566	1521
59	44	40	1760	1936	1600	34,326	32,195	1600
60	39	35	1365	1521	1225	30,973	16,218	1225
61	45	37	1665	2025	1369	32,314	21,958	1369
62	43	33	1419	1849	1089	29,632	11,345	1089
63	38	38	1444	1444	1444	32,985	25,153	1444
64	44	36	1584	1936	1296	31,644	18,979	1296
65	43	36	1548	1849	1296	31,644	18,979	1296
66	35	28	980	1225	784	26,279	2,963	784
67	35	41	1435	1225	1681	34,997	36,042	1681
68	45	37	1665	2025	1369	32,314	21,958	1369
69	39	34	1326	1521	1156	30,302	13,673	1156
70	41	35	1435	1681	1225	30,973	16,218	1225

No Resp	X	Y	XY	X ²	Y ²	Y _{pred} (a+b(X))	(Y-Y _{pred}) ²	(Y- \bar{Y}) ²
Σ	2678	2321	89563	103598	78429	2081,596	978,417	78429

Berdasarkan lembar kerja di atas, maka dapat diketahui:

$$n = 70$$

$$\sum X = 2678$$

$$\sum Y = 2321$$

$$\sum X^2 = 103598$$

$$\sum Y^2 = 78429$$

$$\sum XY = 89563$$

Dengan demikian besarnya koefisien regresi adalah sebagai berikut

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

$$b = \frac{70(89563) - (2678)(2321)}{70(103598) - (2678)^2}$$

$$= \frac{6269410 - 6215638}{7251860 - 7171684}$$

$$= \frac{53772}{80176}$$

$$= 0,6706$$

$$a = \frac{2321 - 0,6706(2678)}{70}$$

$$= \frac{525,1332}{70}$$

$$= 7,5019$$

Persamaan regresinya adalah

$$\hat{Y} = 7,5019 + 0,6706X + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, bila nilai remunerasi bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,6706 satuan.

Nilai t-hitung digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t-hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan nilai t-tabel. Untuk menghitung besarnya nilai t-hitung digunakan rumus berikut

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Dimana:

- t = nilai t-hitung
- Bj = koefisien regresi
- Sbj = kesalahan baku koefisien regresi

Berdasarkan rumus tersebut, maka kita perlu mengetahui besaran nilai kesalahan baku koefisien regresi. Rumus untuk menghitung kesalahan baku koefisien regresi adalah sebagai berikut:

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka kita perlu mengetahui besaran nilai kesalahan baku koefisien regresi. Rumus yang digunakan untuk mengukur kesalahan baku estimasi adalah sebagai berikut:

$$Se = \sqrt{\frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{n - k}}$$

Dimana

- Se = Kesalahan baku estimasi
- $(Y - \hat{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi
- n = ukuran sampel
- k = Jumlah variabel yang diamati

$$Se = \sqrt{\frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{n - k}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{978,417}{70 - 2}} = 3,7932$$

Kesalahan baku estimasi merupakan satuan yang digunakan untuk mengukur tingkat penyimpangan persamaan regresi dengan nilai riilnya. Berdasarkan lembar kerja pada tabel 1 di atas dan hasil penghitungan kesalahan baku estimasi maka kita dapat menghitung besarnya kesalahan baku koefisien regresi sebagai berikut

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

$$Sb = \frac{3,7932}{\sqrt{103598 - \frac{(2678)^2}{70}}} = 0,1120$$

Setelah kita mengetahui besaran kesalahan baku koefisien regresi dan besaran nilai koefisien regresi, maka nilai t-hitung adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

$$t = \frac{0,6706}{0,1120} = 5,9875$$

Dengan $df: \alpha, (n-k)$ atau 0,05 (70-2) diperoleh besarnya t-tabel sebesar 1,667. Karena nilai t-hitung (5,9875) > t-tabel (1,667), maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Diketahui bahwa nilai korelasi adalah sebesar 0,5918, maka nilai koefisien determinasinya adalah

$$R^2 = (0,5918)^2 = 0,3502$$

Koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model regresi, di mana setiap penambahan satu variabel bebas dan pengamatan dalam model akan meningkatkan nilai R^2 meskipun variabel yang dimasukkan itu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan, Adjusted R Square (R^2_{adj}). Koefisien determinasi yang telah disesuaikan berarti bahwa koefisien tersebut telah dikoreksi dengan memasukkan unsur jumlah variabel dan ukuran sampel yang digunakan. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebagai berikut

$$R^2_{adj} = R^2 - \frac{P(1 - R^2)}{n - p - 1}$$

dimana

R^2 = Koefisien determinasi

n = ukuran sampel

p = jumlah variabel bebas

Dengan demikian besaran koefisien determinasi yang disesuaikan dapat dihitung sebagai berikut

$$R^2_{adj} = R^2 - \frac{p(1 - R^2)}{n - p - 1}$$

$$R^2_{adj} = 0,3502 - \frac{1(1 - 0,3502)}{70 - 1 - 1}$$

$$= 0,3406$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,3406 menunjukkan bahwa pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 34,06 persen. Sisanya sebesar 65,04 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi.

Hasil penelitian dengan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 34,06 persen. Remunerasi

dikaitkan dengan penataan kembali sistem penggajian pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*clean and good Governance*).

Penilaian kerja pegawai negeri sipil dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Tujuan penilaian kerja PNS untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Adanya objektivitas tersebut, penilaian prestasi kerja dapat menjadi masukan dalam pembinaan pegawai secara umum dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu, manfaat penilaian prestasi kerja dapat menyesuaikan kompensasi. Penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan peningkatan pendapatan dalam bentuk penambahan tunjangan kinerja, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya. Pegawai yang menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik akan diberi penghargaan dengan pemberian tunjangan kinerja yang lebih besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dengan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 34,06 persen. Sisanya sebesar 65,04 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi.

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat, bahwa masih perlu meningkatkan jumlah remunerasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas dan jabatan serta beban kerja, sehingga pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain seperti Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Boedianto, S. (2012). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas Ila Anak Blitar. *REVITALISASI*, 1(3), 49-46. Diambil kembali dari <http://publikasi.uniska-kediri.ac.id/data/uniska/revitalisasi/revitalisasivol1no3des2012/Revitalisasi-Vol1no3Des2012-05.%20Sugeng%20Boedianto.pdf>
- Iskandar, D. S., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikasi Lintasarta Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, 1(2), 32-38. Diambil kembali dari <http://edu-business.org/index.php/JIAPB/article/view/8/13>
- Juliantoro, F. (2010). *Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara*. Tesis. Jakarta : Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Pandoyo, & Sofyan, M. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9*. Bogor: IN-MEDIA.

Sofyan, M., Soleh, Tjijptadi, & Sutisna, D. (2020). Analysis of Scholarship Program for Strengthening the Reforming Institution BPKP. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(2), 77-81. Diambil kembali dari <https://www.ilomata.org/index.php/ijss/article/view/88/52>