



Terbit online pada laman web jurnal: <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr>

Journal of Applied Management Research

Pengaruh Remunerasi dan Cuti Pegawai Terhadap Kinerja ASN dan TNI Pada Ditjen Strahan Kemhan

Kusneni^{1,*}, Nugroho B. Sukamdan²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Sahid, Jakarta

ABSTRACT

[The effect of Remuneration dan Employee leave to the performance of State Civil Apparatus and Indonesian Armed Forces at the Directorate General of Defence Strategy, MoD] The Directorate General of Defence Strategy, MoD of the Republic of Indonesia is an official organization that has the main task of the Ministry of Defence are to formulate, determinate and implementate of policies in the field of defence. There are two kinds of employees in the MoD, which is military and civilian. The purpose of this study is to provide empirical evidence of the effect of remuneration and employee leave to the performance of state civil aparature (ASN) and TNI on the Directorate General of Defence Strategy MoD. A sampling technique used is purposive sampling, with the number of respondents is about 83 people. This study was a quantitative research. The sources data are primary data and secondary data. Data collected by distributing questionnaires directly and related to literatures. The data analysis method used is Python. The result is the remuneration and the employee leave have a positive impact and significance partially to the employee performance. Relationship between remuneration and employee leave will affect the performance of the employee of the Directorate General of Defence Strategy, MoD. So that, MoD is expected to provide remuneration and employee leave according to employee performance.

Keywords: Motivation, remuneration, employee performance, and employee leave

ABSTRAK

Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan, Kementerian Pertahanan Republik Indonesia adalah organisasi resmi yang memiliki tugas utama merumuskan, menentukan, dan mengimplementasikan kebijakan di bidang pertahanan. Ada dua jenis karyawan di Kemterian Pertahanan, yaitu militer dan sipil. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh remunerasi dan cuti karyawan terhadap kinerja aparatur sipil (ASN) dan TNI pada Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah responden sekitar 83 orang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data adalah data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan dengan mendistribusikan kuesioner secara langsung dan terkait dengan literatur. Metode analisis data yang digunakan adalah model Python. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel remunerasi memberikan pengaruh positif dan secara signifikan memberikan pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara remunerasi dan cuti pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai Ditjen Strahan KEMHAN. Dengan demikian, KEMHAN diharapkan dapat memberikan remunerasi dan cuti pegawai yang sesuai dengan kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi, remunerasi, kinerja pegawai dan cuti pegawai

*Alamat korespondensi

Alamat Afiliasi: Kampus Pascasarjana Usahid Jl. Jendral Sudirman No. 86, Jakarta 10220.

E-mail: kusnastp12@gmail.com

Histori Artikel:

Naskah masuk (*received*) : 21-04-2021

Naskah revisi (*revised*) : 04-05-2021

Naskah diterima (*accepted*) : 30-05-2021

PENDAHULUAN

Kementerian Pertahanan Republik Indonesia adalah unsur pelaksana pemerintah dipimpin oleh Menteri Pertahanan yang selanjutnya disebut Menhan yang berkedudukan berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden. Kementerian Pertahanan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang pertahanan dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugas, Kementerian Pertahanan menyelenggarakan fungsi: perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang pertahanan.

Upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai atau karyawannya adalah dengan memberikan tunjangan kinerja/remunerasi dan Cuti Pegawai sesuai hak dan kewajibannya. Hal ini kemudian tertuang dan diatur dalam Permenhan. Peraturan tentang Tunjangan Kinerja atau Remunerasi diatur Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian Pertahanan. Sedangkan peraturan tentang Cuti Pegawai atau karyawan diatur dalam Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 67 tahun 2014 Tentang Cuti Pegawai di lingkungan Kementerian Pertahanan. Cuti yang merupakan bentuk kesejahteraan bagi ASN, adalah hak yang penting diambil oleh ASN, namun dengan beban kerja dan jumlah personel yang tidak seimbang maka ada yang berkesempatan untuk ambil dan ada yang tidak bisa ambil cuti. Menurut penulis, hal ini akan mengakibatkan ketidakseimbangan kualitas kinerja pegawai yang mana perlu tingkat konsentrasi tinggi dan kesehatan yang prima guna menyelesaikan pekerjaan yang begitu padat serta untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Remunerasi berkaitan erat dengan kesejahteraan pegawai dalam suatu organisasi. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Sampai saat ini penelitian tentang pengaruh cuti pegawai terhadap kinerja ASN belum dapat ditemukan oleh peneliti, inilah hal yang menyebabkan peneliti tertarik mengambil judul "Pengaruh Remunerasi dan Cuti pegawai terhadap kinerja ASN dan TNI di lingkungan Ditjen Strahan Kemhan".

Ruang lingkup penelitian adalah dilaksanakan di Kemhan RI khususnya Ditjen Strahan Kemhan dengan pertimbangan Ditjen Strahan Kemhan merupakan Satuan kerja pembuat kebijakan dan menjadi rujukan semua Satker di jajaran Kemhan. Diharapkan dapat tmenjadikan Satker Ditjen Strahan Kemhan menjadi Satker percontohan dengan integritas yang dapat dibanggakan dan menjadi rujukan bagi Satker lain dalam hal peningkatan kinerja. Situasi dan kondisi saat ini yaitu adanya pandemi, dengan system kerja *work from home* dan *work from office* yaitu hanya 25 % personel yang bekerja di kantor. Oleh karena hal tersebut, maka penelitian ini dbatasi hanya pada faktor pengaruh remunerasi dan cuti pegawai terhadap kinerja ASN dan TNI di lingkungan Ditjen Strahan Kemhan.

Tujuan umum penelitian ini adalah mengembangkan pengetahuan dengan memberikan bukti empiris sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada pimpinan untuk menentukan kebijakan lebih lanjut. Sedangkan tujuan khususnya yaitu: Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerjapegawai ASN dan TNI Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan serta menganalisis pengaruh Cuti Pegawai terhadap kinerja pegawai ASN Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan.

TINJAUAN LITERATUR

Remunerasi

Menurut Wilfred *et al.* (2014) *When the cost-of-living rose, there was enormous pressure on employers to raise wages and salaries by the rate of inflation.* Artinya ketika biaya hidup naik, ada tekanan yang sangat besar pada pimpinan untuk menaikkan upah dan gaji dengan tingkat inflasi. *It is believed that remuneration is the "stick" that ties the workers and the business together and in the cooperate organisation, this is furthermore classified as an contract which is legally binding and spells out specifically what sum should be paid to the employee and the components of the remuneration package* Onyekwelu (2019). Diyakini remunerasi adalah "tongkat" yang mengikat para pekerja dan bisnis bersama dan dalam bekerja sama organisasi, ini selanjutnya diklasifikasikan sebagai kontrak yang mengikat secara hukum dan dijabarkan khususnya jumlah yang harus dibayarkan ke karyawan dan komponen paket remunerasi. Penghargaan intrinsik pada dasarnya berkaitan dengan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari kesenangan bekerja yang dia alami dalam organisasi yang baik yang memberi penghargaan kepadanya atas pekerjaannya. Shahzadi, Irum dkk (2014)

Cuti Pegawai

Cuti berasal dari bahasa Hindi "chutti" atau *perlop* (*verlop*) dalam bahasa Belanda yang berarti ketidakhadiran secara sementara atau tertentu karena alasan tertentu yang mendapat keterangan dari pihak-pihak yang terkait (Isnaini, 2013). Cuti bertujuan untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani pegawai yang bersangkutan. Menurut Reyes, *et al.* (2019) Cuti identik dengan pergantian pegawai/karyawan. Sehingga ia berpendapat "*Employee turnover is harmful and it affects efficiency, productivity, profitability, and innovativeness when it occurs in the workplace.* Salah satu cara memahami pergantian pegawai adalah dengan menjelaskan perbedaan antara faktor pendorong sehingga menyebabkan individu mencari pekerjaan lain, seperti ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Bagi CPNS yang belum memiliki masa kerja 1 (satu) tahun tidak berhak mendapatkan cuti, kecuali dalam 3 (tiga) hal yaitu cuti sakit, cuti alasan penting (menikah atau lainnya) dan cuti melahirkan.

Kinerja

Menurut Daoanis, Estino (2012) bahwa untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan harus melalui proses yang disebut penilaian karyawan (*performance appraisal*). Penilaian kinerja adalah alat penting untuk mengukur kerangka kerja yang ditetapkan oleh organisasi manapun kepada karyawannya. Sedangkan menurut Hameed & Waheed (2011) yang dimaksud Kinerja Pegawai/Employee Performance adalah produktivitas dan keluaran karyawan sebagai hasil pengembangan karyawan. Kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi. Menurut Edirisooriya (2014) dalam *Pratheepkanth's (2011)* menyimpulkan bahwa pemberian tunjangan diluar gaji/ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ganta (2014) bahwa motivasi merupakan kunci dari peningkatan kinerja sebagaimana digambarkan dalam pepatah "anda dapat membawa seekor kuda ke air tetapi anda tidak dapat memaksanya untuk minum; ia akan minum hanya jika haus – begitu juga dengan manusia. Mereka akan melakukan apa yang ingin mereka lakukan atau sebaliknya termotivasi untuk melakukannya. Sistem pendukung keputusan (*Decision Support System*) dapat melakukan proses penghitungan penilaian kinerja karyawan dengan hasil nilai terbaik, sehingga terwujud penilaian yang adil berdasarkan kriteria yang ada yang dihitung pada sistem dengan menggunakan pembobotan produk (WP) yang dapat menghasilkan penilaian kinerja karyawan terbaik perhitungan sistem dari nilai tertinggi sampai nilai terendah (Aminudin *et al.*, 2018).

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian lainnya terutama tentang pengaruh cuti pegawai terhadap kinerja ASN dan TNI di lingkungan Ditjen Strahan Kemhan. Penelitian ini dirasa perlu dilakukan perdalam agar mendapatkan hasil yang lebih baik untuk kepentingan organisasi dalam upaya peningkatan kinerja dan kesejahteraan bagi ASN dan TNI di lingkungan Ditjen Strahan Kemhan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Ditjen Strahan Kemhan pada periode bulan Juli sampai dengan Agustus 2020. Hal ini dikarenakan Ditjen Strahan Kemhan adalah satuan pembuat kebijakan yang mana kebijakan tersebut diharapkan dapat menjadi rujukan dari Ditjen lain di Kemhan sehingga dapat dijadikan bahan masukan kepada pimpinan untuk menentukan kebijakan lebih lanjut.

Jenis dan Sumber Data.

Jenis data yang digunakan ada data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul. Data primer yang didapatkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden, kuesioner ini digunakan untuk mengukur remunerasi, cuti kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan yang dimaksud data sekunder adalah merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain atau melalui media perantara. Data sekunder yang diperoleh penulis didapat dari berbagai sumber, yaitu jurnal, buku, internet, skripsi dan tesis yang telah dipublikasikan. Dalam hal ini, yang menjadi sumber data primer adalah seluruh hasil angket yang berasal dari pegawai negeri sipil di Ditjen Strahan Kemhan.

Metode Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Metode survey, yaitu dengan cara pengumpulan data primer dari para responden yang terpilih menjadi sampel penelitian. Kuesioner penelitian disusun dengan cara mengajukan pernyataan tertutup serta pilihan jawaban untuk disampaikan kepada sampel penelitian. Dan sumber data Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari, mengutip, dan memasuki berbagai informasi dan teori yang dibutuhkan untuk mengungkap masalah yang dijadikan obyek penelitian dan untuk menyusun konsep penelitian. Studi kepustakaan merujuk pada buku-buku, dokumen-dokumen, dan materi tulisan yang relevan dengan kebutuhan dan tujuan penelitian. Studi kepustakaan merupakan kegiatan awal penelitian, termasuk penelitian pendahuluan yang dilaksanakan dalam rangka penyusunan usulan penelitian.

Pengujian Alat Pengumpulan Data.

Setelah kuesioner terkumpul lengkap, akan dilakukan pengujian. Ada dua model pengujian untuk kuesioner yaitu uji validitas dan reliabilitas dengan tujuan untuk memperoleh kevalidan dan konsistensi dari kuesioner tersebut. Uji coba instrument penelitian dilakukan terhadap dua variabel yang digunakan, yaitu variabel independent dan dependent. Dimana remunerasi dan cuti pegawai mempunyai hubungan dalam kinerja ASN untuk memastikan instrument penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Pada penelitian ini dengan responden berjumlah 83 orang dengan taraf signifikansi 5%, didapatkan nilai r -sebesar = 0,248. Selanjutnya item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai-nilai yang dihasilkan dari perhitungan phyton system untuk setiap item lebih besar dari nilai $r = 0,248$. Sedangkan hasil uji reliabilitas untuk bagian remunerasi dan cuti pegawai menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,859852 yang mana lebih besar dari ambang

batas 0,6, maka dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk bagian remunerasi dan cuti pegawai valid dan reliabel

Metode Pengambilan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu: pegawai yang telah bekerja sejak sebelum diberikannya remunerasi atau minimal 5 tahun bekerja di instansi ini. Maka jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 200 orang pegawai di Kantor Ditjen Strahan Kemhan. Sedangkan perhitungan sampel di masing-masing satuan kerja digunakan *proportional stratified random sampling*. Dalam hal ini, yang menjadi sumber data primer adalah seluruh hasil angket yang berasal dari pegawai negeri sipil di Ditjen Strahan Kemhan. Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin (Supramono,2004).

Teknis Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian dibagi dua, yaitu teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial. Teknik analisis data deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian. Sebagai contoh adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, persentase, frekuensi, perhitungan mean, median atau modus. Sedangkan teknik analisis data inferensial adalah dilakukan dengan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Ciri analisis data inferensial adalah digunakannya rumus statistik tertentu misalnya uji t, uji F dan sebagainya.

- Uji Parsial/Uji t.** Pada penelitian ini dihasilkan P-Value nilainya kurang dari alpha 0,05 untuk semua variable independen, sehingga H_0 ditolak, artinya kedua variable independen tersebut memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai (variable dependen).
- Uji Simultan/Uji F.** Sedangkan pada uji simultan menunjukkan diketahui F-hitung = 4,242, sedangkan F-tabel = 3,154, maka dapat disimpulkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel, sehingga H_0 ditolak, artinya setidaknya ada satu variable independen yang mempengaruhi atau berpengaruh terhadap variable dependen pada model ini.
- Uji Regresi Linear berganda.** Pada uji Regresi Linear Berganda, persamaan yang digunakan adalah sbb: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ Kesimpulan hasil perhitungan diharapkan sbb, Hasil penelitian mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja pegawai} = 59,3873 + 0,5732 \text{ Remunerasi} + \text{error}$$

Model ini dapat diinterpretasikan dengan setiap peningkatan satu skor Remunerasi, maka akan meningkatkan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,5732.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan

diukur.

Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Cara mengukur validitas yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *Pearson*, sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{\left(\sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right) \left(\sum_{i=1}^n y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right)}}$$

dimana *r* : koefisien korelasi *Pearson*

x : skor tiap pertanyaan/ item pada responden ke-*i*, dengan *i* = responden ke 1, 2, ..., *n*

y : skor total pada responden ke-*i*, dengan *i* = responden ke 1, 2, ..., *n*

n : jumlah responden

Setelah semua korelasi untuk setiap pertanyaan dengan skor total diperoleh, nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan statistik uji pada analisis inferensial. Uji validitas menggunakan hipotesis sebagai berikut:

- *H*₀: pertanyaan pada kuesioner tidak valid (*r* ≤ 0)
- *H*₁: pertanyaan pada kuesioner valid (*r* ≥ 0)

Hasil korelasi *pearson* dapat digunakan sebagai statistik uji untuk menolak *H*₀ jika *r*-hitung > *r*-tabel dengan derajat bebas (*db*) = *n*-2, atau statistik uji lainnya yang dapat digunakan yaitu berupa *P*-Value (besaran kemungkinan untuk tidak menolak *H*₀), jika ditemukan *P*-Value dari hasil uji validitas lebih kecil dari *α*, yaitu 5% (0.05), maka *H*₀ ditolak. Jika *H*₀ ditolak maka pertanyaan pada kuesioner valid. Uji validitas dilakukan berulang-ulang sampai tidak ditemukan adanya item/pertanyaan yang tidak valid.

Dengan responden berjumlah 83 orang dan dengan taraf signifikansi sebesar 5%, maka didapatkan nilai *r* sebesar 0,248. Selanjutnya item pertanyaan dinyatakan valid, jika nilai-nilai yang dihasilkan dari perhitungan *python* system untuk setiap item lebih besar dari nilai *r* 0,248.

Hasil Analisis Uji t (Uji Parsial)

Uji *t* dilakukan dengan penjumlahan skor pada bagian Penilaian Kinerja Kuantitas dari Hasil, Penilaian Kinerja Kualitas dari Hasil, dan Penilaian Kinerja dari Atasan sebagai variabel dependen, serta penjumlahan skor pada pertanyaan tentang remunerasi dan cuti pegawai sebagai dua variabel independen. Pertanyaan tentang remunerasi dan cuti pegawai dipisah berdasarkan hal yang dibahas (remunerasi/cuti pegawai) kemudian skornya dijumlahkan berdasarkan pembagian tersebut. Pembagian pertanyaan kuesioner pada bagian remunerasi dan cuti pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pertanyaan Kuesioner

| No | Pertanyaan | Pembagian Bahasan |
|----|---|-------------------|
| 1 | Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga | Remunerasi |
| 2 | Remunerasi diberikan kepada bapak/ibu yang berprestasi | Remunerasi |
| 3 | Remunerasi memberikan semangat yang lebih dalam bekerja bapak/ibu | Remunerasi |
| 4 | Remunerasi diberikan kepada bapak/ibu yang mencapai target | Remunerasi |
| 5 | Remunerasi yang diberikan sesuai dengan prestasi bapak/ibu | Remunerasi |

| | | |
|----|---|--------------|
| 6 | Asuransi kesehatan memberikan rasa aman bagi bapak/ibu | Remunerasi |
| 7 | Asuransi kesehatan memberikan kepastian akan masa depan kesehatan bapak/ibu | Remunerasi |
| 8 | Kantor/dinas memberikan tunjangan cuti bagi bapak/ibu | Cuti Pegawai |
| 9 | Bapak/ibu dapat menggunakan tunjangan cuti untuk beristirahat | Cuti Pegawai |
| 10 | Bapak/ibu memperoleh dana pensiun dari pemerintah | Remunerasi |
| 11 | Uang pensiun yang diberikan kantor/dinas sesuai dengan masa kerja pegawai | Remunerasi |
| 12 | Kantor/dinas memberikan pakaian dinas yang layak bagi karyawannya | Remunerasi |
| 13 | Kantor/dinas memberikan tunjangan hari raya bagi pegawai sesuai dengan jabatan/posisi pegawai | Remunerasi |
| 14 | Prosedur pemberian cuti pegawai dapat diperoleh dengan mudah | Cuti Pegawai |

Sehingga didapatkan dua variabel independen, yaitu Remunerasi dan Cuti Pegawai dengan jumlah skor dari masing-masing pembagian bahasan pertanyaan. Selanjutnya dilakukan uji t masing-masing pada variabel Remunerasi dan Cuti Pegawai terhadap variabel dependen untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (uji parsial). Hasil Uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

| Variabel Independen | P-Value | Kesimpulan |
|---------------------|----------|---|
| Remunerasi | 4,07E-79 | H ₀ ditolak, variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai |
| Cuti Pegawai | 3,04E-47 | H ₀ ditolak, variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai |

Pada uji t, dihasilkan P Value yang nilainya kurang dari alpha (0.05) untuk semua variabel independen sehingga H₀ ditolak, artinya kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja pegawai (variabel dependen). Selanjutnya dilakukan uji simultan dengan menggunakan uji F untuk melihat hubungan variabel independen dengan dependen jika dilihat secara simultan (bersamaan) dengan kedua variabel independen diuji sekaligus serta pembentukan model.

Hasil Analisis Simultan Uji F dan Pembuatan Model Regresi Linear.

Uji F dilakukan ketika sudah dibentuk model untuk melihat modelnya dapat digunakan atau tidak dengan minimal ada satu variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Selanjutnya model yang telah dibuat dilihat pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji t. Model yang digunakan adalah model yang memiliki variabel independen yang semuanya berpengaruh terhadap variabel dependen

Model Regresi Linear

Pada model ini, variabel Cuti Pegawai dan Remunerasi keduanya disertakan pada model. Hasil dari uji simultan dengan uji F model ini dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

| Model | F-Hitung | Derajat Bebas 1 | Derajat Bebas 2 | F-Tabel | Kesimpulan |
|-----------------|----------|-----------------|-----------------|---------|---|
| Iterasi Pertama | 4,242 | 2 | 60 | 3,154 | H ₀ ditolak, model layak digunakan |

Uji Simultan menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel sehingga H₀ ditolak, artinya setidaknya ada satu variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen pada model ini. Selanjutnya dilihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada model iterasi pertama ini, dengan hasil dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Model Iterasi Pertama

| Variabel Independen | Koefisien | P-Value | Kesimpulan |
|---------------------|-----------|---------|---|
| Konstanta | 58,9666 | 0,0000 | H ₀ ditolak, konstanta berpengaruh terhadap kinerja pegawai |
| Remunerasi | 0,5117 | 0,060 | H ₀ tidak ditolak, variabel tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai |
| Cuti Pegawai | 0,2404 | 0,733 | H ₀ tidak ditolak, variabel tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai |

Dapat dilihat bahwa tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen pada model ini, hanya konstanta pada model yang memiliki pengaruh pada variabel dependen. Oleh karena itu, pemodelan regresi linear ini dilakukan kembali dengan mengeluarkan variabel independen yang memiliki P-Value yang paling besar, yaitu variabel Cuti Pegawai.

4.2.4.2. Model Regresi Linear Iterasi Kedua

Pada model ini, hanya variabel Remunerasi yang disertakan. Hasil dari uji simultan dengan uji F model ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Model Iterasi Kedua

| Model | F-Hitung | Derajat Bebas 1 | Derajat Bebas 2 | F-Tabel | Kesimpulan |
|---------------|----------|-----------------|-----------------|---------|---|
| Iterasi Kedua | 8,489 | 1 | 61 | 3,998 | H ₀ ditolak, model layak digunakan |

Uji Simultan menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel sehingga H₀ ditolak, artinya setidaknya ada satu variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen pada model ini. Selanjutnya dilihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada model iterasi pertama sebagaimana Tabel 6 berikut.

Dapat dilihat bahwa variabel Remunerasi berpengaruh terhadap variabel dependen pada model ini, begitu juga dengan konstanta pada model yang memiliki pengaruh pada variabel dependen. Sehingga model ini yang digunakan untuk menjadi model yang dapat digunakan untuk melihat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai. Model yang diperoleh adalah sebagai berikut

$$\text{Kinerja Pegawai} = 59,3873 + 0,5732 \text{ Remunerasi} + \text{error}$$

Tabel 6. Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen pada Model Iterasi Pertama

| Variabel Independen | Koefisien | P-Value | Kesimpulan |
|---------------------|-----------|---------|--|
| Konstanta | 59,3873 | 0,0000 | H ₀ ditolak, konstanta berpengaruh terhadap kinerja pegawai |
| Remunerasi | 0,5732 | 0,005 | H ₀ ditolak, variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai |

Model di atas dapat diinterpretasikan dengan setiap peningkatan satu skor Remunerasi, maka akan meningkatkan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,5732. Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kemhan, berbeda dengan variabel cuti pegawai, namun secara parsial (masing-masing). Cuti pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Ditjen Strahan Kemhan pada bulan September 2020 dengan judul "Pengaruh Remunerasi dan Cuti Pegawai Terhadap Kinerja ASN dan TNI: Studi kasus pada Ditjen Strahan Kemhan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel remunerasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana variabel remunerasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 57,32% dan sisanya 42,68% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan Variabel cuti pegawai menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel remunerasi dan cuti pegawai memiliki pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mendapatkan bahwa Kinerja Pegawai = 59,3873 + 0,5732 Remunerasi + error, artinya setiap peningkatan satu skor Remunerasi, maka akan meningkatkan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,5732. Oleh sebab itu Ditjen Strahan Kemhan diharapkan dapat membangun sistem penentuan remunerasi dan cuti pegawai yang sesuai dengan capaian kinerja pegawai Ditjen Strahan Kemhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminudin, N., Sundari, E., Shankar, K., Deepalakshmi, P., Fauzi, R. I., & Maselena, A. (2018). Weighted Product and its application to measure employee performance. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.26), 102-108
- Daoanis, Liza. (2012). Performance appraisal system: it's implication to employee performance, international. *Journal of Economics and Management Sciences*, 2(3), 55-62.
- Edirisooriya, A. (2014). Impact of rewards on employee performance: with special reference to electrico. *Reshaping management and economic thinking through integrating eco-friendly and ethichal practices Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics*, 311-318.
- Ganta, V. C. (2014). Motivation in the workplace to improve the employee performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 2(6), 221-230

- Hameed, Abdul., & Waheed, Aamer. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework, international. *Journal of Business and Social Science*. 2(13), 224-229.
- Isnaini, Meisa. (2013). Modul Peraturan Cuti Kemdikbud RI. Jakarta
- Onyancha, W. N., Elijah, C. M., & Muturi, W. (2014). Effect of remuneration on employee performance in the ministry of internal security: a case of Kisii County. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 223.-231
- Onyekwelu, R. U., Dike, Ego., & Muogbo, U. S. (2020). Remuneration as a tool for increasing employee performance in Nigerian (March 31, 2020). Doi: 10.2139/ssrn.3565079.
- Reyes, A. C. S., Aquino, C. A., & Bueno, D. C. (2019). Why employees leave: Factors that stimulate resignation resulting in creative retention ideas. *The Journal: A Multidisciplinary Research Review*, 14 (15), 11-14
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.