

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI
PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG
KRUENG ACEH**

Banta Karollah, SE, M.S.M

(Dosen STIES Banda Aceh)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian Remunerasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Krueng Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling non-probability sampling yaitu tipe sampling jenuh atau sensus. Variabel (X) adalah remunerasi, sedangkan variabel (Y) adalah kinerja pegawai dengan menggunakan seluruh pegawai negeri sipil (PNS) sebagai responden penelitiannya. Analisa data dilakukan dengan menggunakan alat bantu program software SPSS (statistical package/or sosial scrence), sehingga diperoleh kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian remunerasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Krueng Aceh telah berjalan dengan baik. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa R (korelasi) sebesar 0,732 dan R square sebesar 53,6% artinya remunerasi mempengaruhi kinerja sebesar 53,6%. Berdasarkan perhitungan signifikan, hasil perhitungan didapat bahwa (t hitung 6,169 > t tabel 2,035), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Saran yang peneliti berikan kepada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Krueng Aceh adalah remunerasi harus dibayarkan sesuai dengan kinerja yang dicapai dari pegawai, memperbaiki kejelasan tugas jabatan dan meningkatkan orientasi keberhasilan kepemimpinan atasan.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Remunerasi

1. Latar Belakang Masalah

Pegawai sebagai individu dalam sebuah organisasi merupakan bagian terpenting karena berperan besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai aset penting organisasi, fungsi dan peran pegawai dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja, produktifitas maupun efektivitas organisasi dengan cara bekerja yang efisien, sehingga menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Negara sebagai organisasi/lembaga tertinggi dalam satu kesatuan wilayah juga memerlukan peran pegawai dalam pencapaian tujuannya. Pegawai yang bekerja pada negara atau lembaga pemerintahan menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

Peningkatan kinerja birokrasi dan aparat pemerintahan hanya dapat dilakukan melalui proses evaluasi yang objektif. Hasil dari evaluasi tersebut dapat diterima kalau sistem penilaian kinerja yang digunakan dalam evaluasi tersebut benar-benar valid dan handal, serta tidak memberi ruang bagi bias-bias tertentu atau muatan-muatan kepentingan khusus dan terus dilakukan penyempurnaan. Evaluasi kinerja juga harus dilakukan secara berkelanjutan agar jelas dimana posisi terakhir setiap organisasi dalam kaitannya dengan misi dan tujuan organisasi. Evaluasi juga dilakukan untuk mengidentifikasi apa saja kelemahan dan hambatan yang sedang dihadapi dan membutuhkan intervensi segera. Oleh karena itu evaluasi harus dilakukan tidak hanya pada tingkatan individual pegawai, tetapi juga pada unit kerja dan organisasi secara keseluruhan.

Dalam kenyataan, individu yang mendapatkan gaji dalam jumlah cukup tidak selamanya merasa puas dengan pekerjaannya. Di samping gaji, banyak faktor yang menyebabkan orang merasa puas atau tidak puas bekerja pada suatu organisasi. Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna, diperlukan sistem pembinaan PNS, dengan misi tiap satuan organisasi pemerintah untuk memotivasi kinerja PNS perlu disusun pola karir yang memungkinkan potensi mereka dapat dikembangkan seoptimal mungkin dalam mewujudkan misi organisasi pemerintah.

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. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi.

Seiring pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia, pemerintah berkomitmen untuk mewujudkan "*clean and good governance*". Akan tetapi, pada kenyataan pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif tanpa kesejahteraan yang layak dari sumber daya manusia. Mulyadi (2001) berpendapat bahwa sistem remunerasi atau sistem penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan kepada pegawai. Adapun pembayarannya dilakukan secara bulanan, tidak tergantung dari jumlah jam atau hari kerja atau jumlah produk yang dihasilkan. Sistem imbalan harus ditata ulang menjadi sistem penggajian atau remunerasi yang berdasarkan kinerja pegawai. Pada sistem penggajian (remunerasi) ini, pemerintah menjamin adanya tingkat kesejahteraan yang tinggi serta upaya pemeliharaan bagi para pegawai, sehingga pegawai merasa tercukupi dan dapat fokus memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi organisasi. Selain itu, kesesuaian remunerasi atau balas jasa ini akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja dan prestasi kerja pegawai akan meningkat

Remunerasi diharapkan mampu memberikan motivasi dan dorongan bagi pegawai untuk lebih profesional dan meningkatkan kinerjanya. Seperti halnya, pada BPDASHL Krueng Aceh, sebagai salah satu instansi pemerintah di bawah Direktorat jenderal Pengendalian Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung ini telah menerapkan remunerasi pada pegawainya sebagai bentuk pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia.

Remunerasi pada BPDASHL Krueng Aceh ini diterapkan pada tahun 2013 berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2013, dimana pada saat itu masih Kementerian Kehutanan. Kemudian diatur kembali melalui Peraturan Presiden Nomor 139

Tahun 2015 penggabungan menjadi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI, serta diperbaharui kembali melalui Peraturan Presiden Nomor 85 Tahun 2016.

Dibawah ini adalah tabel I.1 tentang Kelas Jabatan Remunerasi pada Badan Pengelola Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Krueng Aceh, sebagai berikut :

Tabel I.1
Kelas Jabatan Remunerasi Pada BPDASHL Krueng Aceh

No	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan
1	13	Rp 7.293.000,00
2	12	Rp 6.045.000,00
3	11	Rp 4.519.000,00
4	10	Rp 3.952.000,00
5	9	Rp 3.348.000,00
6	8	Rp 2.927.000,00
7	7	Rp 2.616.000,00
8	6	Rp 2.399.000,00
9	5	Rp 2.199.000,00
10	4	Rp 2.082.000,00
11	3	Rp 1.972.000,00
12	2	Rp 1.867.000,00
13	1	Rp 1.766.000,00

Adapun permasalahan remunerasi dan pengaruhnya terhadap BPDASHL Krueng Aceh, yaitu:

pertama, Pemberian remunerasi masih berdasarkan kelas jabatan dan absensi pegawai. Karena sampai saat ini belum adanya peraturan pemerintah yang mengatur lebih lanjut untuk perhitungan remunerasi berdasarkan sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai. Seharusnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai oleh masing-masing ASN.

Kedua, mengenai keadilan pemberian tunjangan remunerasi. Hal ini dapat terlihat dari masalah berikut: adanya pimpinan yang memberikan tugas pekerjaan tambahan kepada bawahannya. Sedangkan setiap pegawai sudah memiliki deskripsi jabatan dan pekerjaannya masing-masing, yang harus dicapai diakhir penilaian prestasi kerja. Keadaan ini sangat berpengaruh untuk pendapatan remunerasi pegawai tersebut dikemudian hari,

jika sudah diberlakukan remunerasi sesuai SKP dan perilaku kerja, sehingga keadilan dalam pemberian remunerasi tidak terealisasi dengan baik.

Ketiga, mengenai penilaian SKP yang dilakukan masih secara subjektif kepada bawahannya tanpa melihat fakta/kenyataan. Penilaian masih memandang pertemanan yang dilakukan oleh pejabat penilai. Hal ini disebabkan antarpegawai saling berkaitan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan pertemanan yang sudah dijalankan bertahun-tahun, sehingga bawahan sudah dianggap seperti saudara sendiri. Jika mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja PNS harus dilakukan berdasarkan prinsip objektivitas, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Keempat, kurangnya komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Para pegawai juga masih keliru dalam penyelesaian tugas. Hal ini diakibatkan karena tugas yang diberikan pimpinan sering kali kurang dipahami oleh bawahan, sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai harapan dan masih perlu dikoreksi kembali.

Berdasarkan paparan di atas, sangat dimungkinkan adanya ketidakpuasan kepada pegawai pemangku jabatan, karena remunerasi yang diberikan baik finansial maupun non finansial belum sesuai dengan harapan para pegawai. Maka dipandang perlu untuk melakukan evaluasi untuk melihat pengaruh antara remunerasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada BPDASHL Krueng Aceh.
- b. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada BPDASHL Krueng Aceh.

2. Tinjauan Kepustakaan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja

berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Pada suatu organisasi, baik organisasi swasta (*private sector*) maupun organisasi pemerintah (*public sector*), kinerja atau prestasi kerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Mathis dan Jackson (2006:65) menyebutkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Disamping itu, Wibowo (2014:70) mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Sedangkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Selanjutnya peraturan pemerintah tersebut menegaskan bahwa setiap pegawai PNS wajib menyusun SKP (sasaran kerja pegawai) sebagaimana dimaksud rencana kerja tahunan instansi. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

Menurut Dessler (2004) dalam Herman (2010:29), penilaian kerja terdiri dari tiga langkah. Pertama, mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Menurut Sudarmanto (2009), dalam Dony (2010:32) mengatakan bahwa kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan

pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Selain itu, kinerja karyawan menurut Simamora (2004) dalam Suwati (2013:43) kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu: 1) Tujuan. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. 2) Ukuran. Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting. 3) Penilaian. Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut : 1). Mampu meningkatkan target pekerjaan. 2). Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 3). Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. 4). Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Dari semua penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan ukuran *performance* yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah ratio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran.

2.1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan

standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai negeri Sipil, bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dari organisasi Pemerintah (Sektor Publik) adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang PNS.. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan PNS, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Wibowo (2014:155) mengatakan bahwa pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai dengan jadwal yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Sondang (2005: 152- 154)).

Menurut Mitchel, 1978 (dalam buku Sedarmanti, 2001:51) menyebutkan ada 5 indikator yang meliputi penilaian kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality of work*)
2. Ketepatan waktu (*promptness*)
3. Inisiatif (*inisiative*)
4. Kemampuan (*cabability*)
5. Komunikasi (*comunication*)

Menurut Veithzal Rivai (2005:130), penilaian kinerja dapat efektif apabila instrumen penilaian kinerja memenuhi syarat-syarat berikut ini: 1) Realiability; 2) Relevance; 3) Sensitivity; 4) Practicality.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengukuran kinerja

dapat dilakukan penilaian individu/pegawai telah mencapai tujuan. Atas dasar pengukuran kinerja dapat dilakukan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan, guna untuk melakukan perubahan yang diperlukan, memperjelas target dan sasaran yang akan datang, dan sebagainya.

2.2. Pengertian Remunerasi

Berbagai macam literatur yang digunakan, adanya ketidak konsistenan dalam penggunaan istilah remunerasi dan kompensasi. Hal tersebut terjadi karena masih minimnya literatur yang membahas secara lebih rinci konsep remunerasi. Walaupun ada, itupun terbatas dalam hal menyamakan dengan istilah kompensasi. Remunerasi secara harfiah berarti "*Payment*" atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin tidak termasuk lembur dan honor.

Sementara itu pengertian remunerasi menurut Ruky (2006:9), menjelaskan bahwa imbalan mempunyai cakupan yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh organisasi untuk para pegawainya dan diterima atau dinikmati oleh pegawai, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti). Mondy dan Noe, 1993:394 (dalam Marwansyah, 2010:269), juga menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Pada dasarnya, remunerasi merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi karena remunerasi itu sendiri bertujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, dimana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu pencapaian visi misi organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa remunerasi merupakan *reward* atau imbalan dari organisasi kepada pegawai atas usaha dan kinerjanya baik dalam bentuk *financial* ataupun *non-financial* yang tujuannya untuk mensejahterakan pegawai tersebut..

2.3. Komponen Remunerasi

Menurut Mondy dan Noe, 1993:443 (dalam Marwansyah, 1010:269), komponen remunerasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu remunerasi finansial dan remunerasi non finansial. Remunerasi finansial adalah Remunerasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang

kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Remunerasi finansial implementasinya dibedakan menjadi dua yaitu langsung seperti gaji, bonus dan insentfi dan tak langsung seperti jaminan pensiun, jaminan sosial, bantuan pendidikan dan natura (Rivai, 2011). Remunerasi Non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan pekerjaan. Biasanya balas jasa bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas.

Organisasi harus menetapkan program remunerasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku. Organisasi harus memperhatikan keseimbangan antara kondisi-kondisi internal dan eksternal guna menjaminn perasaan puas bagi pegawai, agar pegawai tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik bagi organisasi. Berikut adalah asas-asas penting yang perlu diterapkan dalam pemberian remunerasi menurut Hasibuan (2007:122), antara lain: 1) Asas keadilan, di mana remunerasi mampu mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi. Konsekwensinya, pemberian remunerasi yang tidak berkeadilan berpengaruh terhadap kondisi kerja pegawai; 2) Asas Kelayakan dan Kewajaran, yang dapat dilakukan dengan pertimbangan faktor prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan lain-lain.

2.4. Landasan Hukum Kebijakan Remunerasi

Beberapa landasan hukum dan kebijakan yang menjadi dasar penerapan remunerasi sebagai bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi diantaranya adalah:

1. UU No. 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN.
2. UU No. 43 Tahun 1999, tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
3. UU No. 17 Tahun 2007, tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025. Khususnya pada Bab IV butir 1,2 huruf E.
4. Peraturan Meneg PAN No. PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman umum Reformasi birokrasi. Kebijakan Remunerasi diperuntukan bagi seluruh pegawai negeri di seluruh lembaga pemerintahan.
5. Perpres No. 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (2015-2019).
6. Konvensi ILO No. 100 Diratifikasi pada tahun 1999.

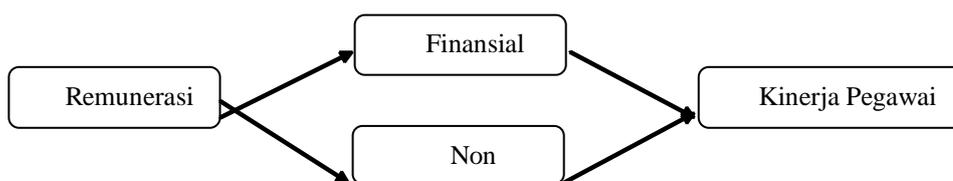
2.5. Hubungan Variable Remunerasi dan Kinerja Pegawai

Manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai salah satu cara adalah melalui pemberian remunerasi. Secara sederhana remunerasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Menurut Mangkunegara, (2009:84) mengatakan bahwa remunerasi yang diberikan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta prestasi kerja pegawai. Sejalan dengan hal tersebut hasil penelitian Susanti (2013:54) berkesimpulan bahwa variable remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian remunerasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, Mangkuprawira (2004) dalam Adinata (2011:11) mengatakan bahwa remunerasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada prestasi kerja. Besar kecilnya remunerasi yang diterima juga mempengaruhi kinerja.

Dari uraian yang dikemukakan diatas bahwa pemberian remunerasi yang adil oleh perusahaan/organisasi kepada pegawai/karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan keseluruhan uraian tentang definisi dan pendapat para tokoh tentang remunerasi dan kinerja, maka peneliti menggunakan teori-teori yang relevan, sehingga membentuk suatu kerangka berfikir seperti dalam gambar berikut.



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka fikir tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₀ *Remunerasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Krueng Aceh.*
- H_a *Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Krueng Aceh.*

3. Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Krueng Aceh, yang berjumlah 46 orang, dengan kriteria sebagai berikut :

1) Pegawai berstatus PNS, baik sebagai pejabat struktural/eselon maupun sebagai staf, namun tidak termasuk tenaga honorer/tenaga kontrak (Non PNS), karena mereka belum menerima remunerasi; 2) Mempunyai pengalaman kerja minimal dua tahun.

Setelah penetapan kriteria tersebut di atas maka jumlah populasi sasaran yang termasuk dalam kriteria adalah sebanyak 35 orang. Adapun jumlah populasi sasaran yang memenuhi kriteria dan tidak memenuhi kriteria dapat dilihat pada tabel III.1 sebagai berikut:

Tabel III.1
Populasi sasaran Pegawai BPDASHL
Krueng Aceh

No.	Kriteria	Populasi
1	Jumlah pegawai keseluruhan	46
2	Jumlah pegawai yang tidak memenuhi kriteria	11
	Jumlah pegawai yang memenuhi kriteria sebagai populasi penelitian	35

Sumber : Data Kepegawaian BPDASHL Krueng Aceh

Untuk lebih jelasnya populasi yang memenuhi kriteria sebanyak 35 orang, dapat dilihat pada tabel III.2 sebagai berikut:

Tabel III.2
Keadaan Kepangkatan Pegawai
BPDASHL Krueng Aceh Berdasarkan Gol/Ruang

No.	Gol/Ruang	Jumlah (Orang)
1	Pembina, IV/a	1
2	Penata Tk.I, III/d	6
3	Penata, III/c	1
4	Penata Muda Tk.I, III/b	14
5	Penata Muda, III/a	7
6	Pengatur Tk.I, II/d	1
7	Pengatur, II/c	1
8	Pengatur Muda Tk.I, II/b	2
9	Pengatur Muda, II/a	2
10	Honorar/Kontrak/PPNP	11
	Jumlah	46

Sumber : Data Kepegawaian BPDASHL Krueng Aceh

Selanjutnya dilakukan pengambilan sampel dari jumlah populasi. Secara umum, sampel yang baik adalah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Sampel yang valid ditentukan oleh pertimbangan akurasi dan presisi.

Dari pertimbangan tersebut diatas, dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan metode *Non-Probability Sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan (peluang) pada setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Dalam hal ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2001:61).

Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka rnelalui berbagai jurnal, artikel majalah, maupun artikel yang diambil dari internet.

Adapun variabel penelitian dan definisi operasionalnya dapat dijelaskan dalam tabel III.3 sebagai berikut :

Tabel III.3
Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai	1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi
Remunerasi (X)	Remunerasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Mochammad Surya	1. Finansial 2. Non Finansial
Sumber : Peneliti (2017)		

Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan dua pendekatan: 1) Pendekatan analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert 5-1 untuk mendapatkan profil responden secara keseluruhan. Dimana 5 berarti sangat setuju dan 1 berarti sangat tidak setuju; 2) Pendekatan analisis kuantitatif dengan menggunakan *software* SPSS (*statistical package/or sosial science*) versi 23 yang berfungsi untuk menganalisis data serangkaian pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, normalitas dan heterokedasitas.

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan Uji Regresi Linier Sederhana dengan formula:

$$Y = \alpha + \beta X \text{ (Purwanto dan Sulistyastuti (dalam Isna \& Wardo, 2012:309))}$$

Kemudian uji parsial (uji t) untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel remunerasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan ketentuan jika t hitung \geq t tabel, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikansi 5%. Jika t tabel $<$ t hitung, maka menolak H_a dan menerima H_o pada tingkat signifikansi 5%.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden digunakan untuk mengklasifikasikan tiap-tiap responden menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan, masa kerja, dan pendapatan. Klasifikasi dipaparkan dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (%)
Laki-laki	26 (74,29)
Perempuan	9 (25,71)
Pendidikan	
SMP	1(2,86)
SMA	6 (17,14)
DIII	1 (2,86)
S1	22 (62,86)
S2	5 (14,29)

Masa Kerja	
2-4 tahun	5 (14,29)
5-6	3 (8,57)
7>	27 (77,14)

Sumber : Data Primer dan hasil kuesioner yang telah diolah (2017)

Keputusan berdasarkan output komputer dimana seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 95% yaitu diatas 0,334 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi r *Product-moment* untuk $n = 35$ pada lampiran), sehingga pernyataan-pernyataan adalah mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas untuk instrumen variabel remunerasi dapat diketahui bahwa keseluruhan dari 35 item pernyataan yang diuji menunjukkan hasil yang valid (sah), karena bila koefisien korelasi sama dengan 0,334 atau lebih, maka semua item instrumen dinyatakan valid.

Sedangkan hasil Uji Validitas variabel terikat (kinerja) dapat diketahui bahwa keseluruhan dari 21 item pernyataan yang diuji juga menunjukkan hasil yang valid (sah). Untuk mengetahui apakah item ini signifikan atau tidak, maka r -hitung tersebut perlu dibandingkan dengan nilai r -tabel, jika r -hitung lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan signifikan, sehingga instrumen dinyatakan valid, karena bila koefisien korelasi sama dengan 0,334 atau lebih, maka semua item instrumen dinyatakan valid.

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel remunerasi (X) sebesar 0,947 dan variabel kinerja (Y) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,924. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas Cronbach Alpha dimana nilai alphanya lebih besar dari 0,70. Seperti ditunjukkan tabel berikut:

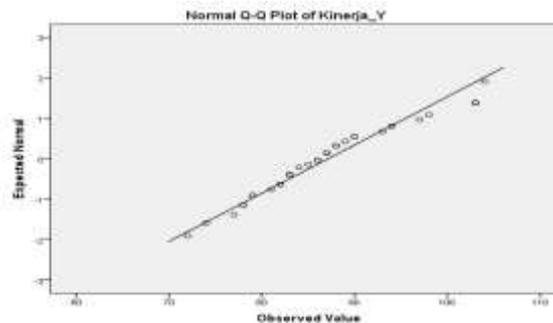
Tabel IV.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Remunerasi (X)	0,947	Handal
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,924	Handal

Sumber : Data Primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini dinyatakan handal, karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* diatas nilai minimum realibilitas sebesar 0,70, sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuisisioner penelitian ini dinyatakan handal untuk dapat dilanjutkan.

Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data pada penelitian ini adalah menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk dan secara deskriptif melalui grafik Q-Q Plot. Untuk mengetahui bentuk distribusi data tersebut normal atau tidak, kita dapat menggunakan grafik distribusi dan analisis statistik. Penggunaan grafik distribusi dapat dilakukan karena hasil akhir dari data yang terdistribusi secara normal akan membentuk sebuah grafik dimana titik mengikuti garis linear.



Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan dari gambar Q-Q Plot diatas menunjukkan bahwa data observasi dengan data distribusi sudah terdistribusi secara normal.

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis korelasi product moment untuk melihat korelasi antara Remunerasi dan Kinerja Pegawai adalah seperti pada ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV.5
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi
Correlations

		Remunerasi_X	Kinerja_Y
Remunerasi_X	Pearson Correlation	1	,732**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Kinerja_Y	Pearson Correlation	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 23 dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,732 antara remunerasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y), untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka dapat digunakan pedoman besar kecilnya angka korelasi untuk menentukan kuat lemahnya hubungan kedua variable, Pedoman angkanya menurut Sugiyono (2013:184) interval koefisien di kisaran 0,60-0,799 dinyatakan sebagai tingkat hubungan yang kuat.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan adanya korelasi yang kuat variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai pada BPDASHL Krueng Aceh.

Sementara perhitungan regresi sederhana adalah seperti ditunjukkan tabel berikut.

Tabel IV.7
Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,337	8,616		3,985	,000
	Remunerasi_X	,395	,064	,732	6,169	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS versi 23, maka diperoleh suatu persamaan regresi sederhana :

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 34,337 + 0,395X$$

Dengan penjelasan sebagai berikut : 1) Konstanta sebesar 34,337 artinya jika remunerasi (X) nilainya 0 atau dianggap tetap, maka tingkat kinerja pegawai (Y) pada BPDASHL Krueng Aceh nilainya positif sebesar 34,337.

Koefisien regresi remunerasi (X) sebesar 0,395 pada taraf signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0,05. Artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel remunerasi (X) yang diberikan kepada pegawai BPDASHL Krueng Aceh, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawainya sebesar nilai Koefisien regresinya sebesar 39,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi remunerasi yang diberikan kepada pegawai akan semakin meningkat pula kinerja pegawai BPDASHL Krueng Aceh.

Pengujian secara parsial menunjukkan pengaruh masing-masing variabel remunerasi terhadap kinerja itu signifikansi atau tidak, dengan demikian perlu dilakukan uji t. Adapun output diperoleh thitung sebesar 6,169 dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya menentukan ttabel, tabel distribusi t dicari pada rumus $(\alpha/2;n-k)$ $(0,05/2;35-2) = (0,025;33)$, maka t tabel diperoleh 2,035 (dapat dilihat distribusi nilai ttabel pada lampiran). Oleh karena itu dinyatakan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel $(6,169 > 2,035)$, maka bisa dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara remunerasi dengan kinerja pegawai BPDASHL Krueng Aceh. Karena nilai thitung $6,169 > ttabel 2,035$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti bahwa variable X (remunerasi) memberi pengaruh yang positif terhadap variabel Y (kinerja).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable X dan variable Y, dapat dilihat dari besarnya pengaruh (*R square*). Berikut *model summary* berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 23. Berikut adalah tabel IV.8 mengenai hasil perhitungan uji koefisien determinasi.

Tabel IV.8
Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,536	,522	5,793

a. Predictors: (Constant), Remunerasi_X

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil output SPSS pada tabel IV.8 diatas menunjukkan bahwa R *square* sebesar 0,536 atau 53,6% yang berarti bahwa variabel independen (remunerasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 53,6% dan sementara sisanya 46,4% diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain diluar lingkup penelitian ini. Namun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja tersebut tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti, melainkan dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut.

Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada BPDASHL Krueng Aceh? Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa remunerasi yang diterima oleh pegawai pada BPDASHL Krueng Aceh sudah sesuai dengan harapan para pegawai pada BPDASHL Krueng Aceh, hal ini tercermin dari nilai rata-rata (mean) jawaban responden mengenai variabel remunerasi diperoleh nilai sebesar 3,61 dimana angka tersebut dianggap masih berada pada nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju). Demikian halnya kinerja pegawai pada BPDASHL Krueng Aceh saat ini juga sudah meningkat, hal ini tercermin dari nilai rata-rata (mean) jawaban responden yang diperoleh sebesar 4,15 dimana angka tersebut juga berada pada nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju). Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian remunerasi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada BPDASHL Krueng Aceh. Dapat dikatakan apabila remunerasi tidak berjalan baik, maka kinerja pegawai tidak akan berhasil sesuai harapan, sebaliknya apabila remunerasi diberikan secara maksimal, maka kinerja pegawai akan berjalan dengan baik sesuai dengan harapan.

Selanjutnya untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel X (remunerasi) terhadap variabel Y (kinerja), berdasarkan hasil hitung bahwa R *square* besarnya pengaruh

menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X dan variabel Y, R square sebesar 0,536 atau 53,6% yang berarti bahwa variabel independen (remunerasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 53,6% dan sementara sisanya 46,4% diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain diluar lingkup penelitian ini. Seperti faktor otoritas (wewenang), faktor disiplin, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan atas hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Pembuktian secara parsial menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPDASHL Krueng Aceh; 2) Derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 37,4%. Artinya remunerasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai BPDASHL Krueng Aceh; 3) Kinerja pegawai pada BPDASHL Krueng Aceh di pengaruhi oleh variabel remunerasi sebesar 53,6%, dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Oleh karena itu, sistem remunerasi yang sudah berlaku ini masih perlu perbaikan. Sistem remunerasi yang berlaku harus sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Wujudnya tidak hanya berupa pemberian tunjangan khusus atas kinerja, tetapi juga perbaikan sistem remunerasi yang berlaku secara nasional. Pemerintah juga harus mengupayakan agar penghasilan PNS sesuai dengan tingkat inflasi, antara lain dengan membuat indeks untuk dijadikan dasar bagi penyesuaian gaji dan tunjangan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi 2002. **Metodologi Penelitian**. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Handoko, Hani, T, 2011. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Liberty, Yogyakarta
- Hidayat, 2010. **Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas**, Prisma XI.5. Jakarta
- Ichsan, Ahmad 2012. **Administrasi Kekaryawanan**, Penerbit PT. Jembatan, Jakarta
- Kusrianto, Bambang, 2012. **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, PT. Binaman Pessindo, Jakarta.

- Isna, Alizar & Warto, 2012. **Analisis Data Kuantitatif**, STAIN Press.
- Malayu, Hasibuan, S.P., 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Mahmudi, 2005. **Manajemen Kinerja Sektor Publik**, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Manullang, M., 2010. **Manajemen Personalia**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex,S., 2009. **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, 2010. **Manajemen Personalia**, BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, S.P., 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2012. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Bina Aksara, Jakarta.
- Umar, Hussein, 2008. **Metodologi Penelitian Aplikasi Pemasaran**, Penerbit: PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winardi, 2009. **Manajemen Personalia**, Alumnus, Bandung