

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PRAJURIT  
PUSAT KESENJATAAN ARTILERI MEDAN (PUSSENARMED) ANGGOTA TNI AD  
DI PUSSEN ARMED CIMAHI**

**Khansa Nur Agustin Febyanti, Vina Andita Pratiwi, Eman Sulaiman**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

Email: emans.aero@gmail.com

*Dikirim : 19 April 2022*

*Diterima : 17 Juni 2022*

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of remuneration on improving the performance of soldiers from the Medan Artillery Weapons Center (Pussenarmed) Members of the Indonesian Army at Pussen Armed Cimahi. This study uses the quantitative method with a saturated sample of 50 soldiers. Data was collected by filling out a questionnaire for the ability and motivation of the Soldier Performance. Furthermore, the collected data was analyzed using SPSS 26.0 for Windows with a significance level ( $\alpha$ ) of 0.05. The results obtained that  $t_{count} > t_{table}$  is  $3,443 > 0,67964$ . Then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that there is a significant effect of remuneration on the performance of soldiers. With an R Square value of 0.198, it means that remuneration has a contribution of 19.8% to the performance of soldiers at the Medan Artillery Armament Center (Pussenarmed) Cimahi and the remaining 80.2% is influenced by other factors not examined by the author.

**Keywords:** *Remuneration, Soldier Performance, Pussenarmed*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Remunerasi Terhadap Peningkatan Kinerja Prajurit Pusat Kesenjataan Artileri Medan (Pussenarmed) Anggota TNI AD Di Pussen Armed Cimahi. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 50 Prajurit. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner untuk kemampuan dan motivasi dengan Kinerja Prajurit. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan *SPSS 26.0 for Windows* dengan tingkat kemaknaan ( $\alpha$ ) 0.05. Hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,443 > 0,67964$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan remunerasi terhadap kinerja prajurit. Dengan nilai R Square sebesar 0,198 artinya mengindikasikan bahwa remunerasi mempunyai kontribusi sebesar 19,8 % terhadap kinerja prajurit di Pusat Persenjataan Artileri Medan (Pussenarmed) Cimahi dan selebihnya 80,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**Kata Kunci:** *Remunerasi, Kinerja Prajurit, Pussenarmed.*

## **A. PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia merupakan salah satu hal yang mendapatkan perhatian serius dewasa ini, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas kemajuan suatu daerah tidak akan terjadi. (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Manajemen sumber daya manusia pada organisasi harus dilakukan dengan sasaran utama peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja bagi organisasi menempati posisi penting dan strategis, karena kinerja tersebut berkaitan dengan faktor manusia. Modal dan teknologi yang dimiliki akan menjadi lebih efektif jika ditangani oleh orang-orang yang berkemampuan memadai dan yang lebih lagi mempunyai kinerja yang tinggi. Agar organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya, selain faktor kinerja yang tinggi, diperlukan pula pemimpin dan para pegawai yang cakap, terampil, dan mentaati semua peraturan dan mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Manusia sebagai sumber daya yang bersifat potensial/abstrak tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi ini merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis berupa kemampuan mencipta, kemampuan berfikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi, wawasan ke masa depan, keterampilan dan keahlian. 1). Dalam sektor publik, manajemen sumber daya manusia berusaha untuk memberikan pelayanan yang paripurna dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh, dalam organisasi pemerintah pegawai atau sumber daya manusia selanjutnya disebut sebagai pegawai negeri yang memiliki peran penting dalam birokrasi tugas - tugas pemerintahan. Pelayanan yang diberikan oleh SDM diharapkan mampu menghasilkan inovasi - inovasi baru dengan memberikan pelayanan yang lebih cepat, efektif dan efisien sehingga tercipta kepuasan diri dari masyarakat sebagai penerima pelayanan tetapi juga bagi SDM aparatur sebagai pemberi pelayanan. 2). Salah satu filosofi yang terkandung dalam konsep SDM bahwa pegawai dipandang sebagai sebuah investasi bagi institusi, di mana pegawai dikelola dengan perencanaan yang baik dan profesional, maka akan memberi kontribusi bagi organisasi dalam bentuk produktifitas dan loyalitas yang lebih besar dan tujuan institusi mencapai tujuan yang diharapkan.

Dengan melihat peran dan fungsi SDM aparatur tersebut tentu sangat beralasan bagi instansi untuk menciptakan SDM yang profesional, integritas tinggi, nilai - nilai moralitas yang kental dengan kejujuran, kesetiaan, dan komitmen.

Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menciptakan ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dan pegawai dalam kerangka organisasi, kesemuanya ditujukan untuk memberi rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik juga mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Remunerasi mempunyai maksud memberikan sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi

mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung maupun tidak langsung dan bersifat rutin maupun tidak rutin.

Remunerasi merupakan harapan besar bagi setiap pegawainya dalam organisasi juga remunerasi menjadi cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan pegawainya sehingga berdampak pada kenyamanan pegawai sehingga bekerja produktif dan akhirnya dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut (Sopiah, 2018) Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan remunerasi sendiri, PNS / karyawan/ pegawai akan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya karena jumlah remunerasi yang diterima akan sebanding dengan kinerja yang dilakukan, atau dengan kata lain harus memenuhi target tertentu.

Pusat Persenjataan Armed (Pussenarmed) Kodiklat TNI AD merupakan institusi yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan pembinaan bidang kesenjataan Artileri Medan, meliputi pembinaan kesenjataan, pendidikan, latihan, penelitian dan pengembangan bidang Armed, dalam rangka pembinaan kemampuan serta kekuatan kesenjataan Artileri Medan.

Pemberian remunerasi sudah diterapkan sebagai tambahan penghasil bagi para prajurit Pussenarmed. Kajian tentang sistem remunerasi pegawai menyempurnakan kebijakan sistem yang menunjukkan keterkaitan antara remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai sebagai berikut: 1) Remunerasi dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kualitas kinerja yang sebaik-baiknya, memotivasi untuk melakukan perbaikan terus menerus, dan menjadi acuan untuk meningkatkan kemampuan individu. 2). Sistem remunerasi memberikan informasi kepada para pimpinan yang diperlukan untuk mengarahkan bawahannya dalam mencapai sasaran, dan remunerasi dapat mendorong terjadinya kerja sama yang baik.

## **B. KAJIAN LITERATUR**

### **Remunerasi**

Remunerasi adalah pengeluaran biaya oleh Badan Layanan Umum Rumah Sakit, sebagai imbal jasa kepada pegawai yang manfaatnya diterima pegawai dalam bentuk dan jenis komponen- komponen penghargaan dan perlindungan (Kepmenkes No 625/2010). Menurut Surya (2004) dalam (Angliawati, 2016) menyebutkan bahwa remunerasi adalah berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi dalam kamus besar bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah, penghargaan atas jasa dan sebagainya. Remunerasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Amelia et al., 2020).

Menurut Milkovich and Newman dalam (Sancoko et al., 2019) “*Compensation refers to all forms of financial return and tangible service and benefits employee receive as part an employment relationship*”. (Ain, 2020) mendefinisikan remunerasi sebagai skor yang diperoleh dari skala persepsi, yang menunjukkan kecenderungan orientasi seseorang terhadap kerja. Remunerasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya didalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja, sebab akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian remunerasi diatas, dapat disimpulkan bahwa remunerasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia disebuah instansi. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi merupakan alat pengikat perusahaan kepada pegawainya/ karyawannya dalam hal ini adalah prajurit dan menjadi faktor penarik bagi calon prajurit/pegawai, serta sebagai faktor pendorong seseorang untuk menjadi prajurit/pegawai. Selain itu remunerasi mempunyai fungsi yang sangat strategis dalam memperlancar jalannya organisasi kedepan.

Menurut (Hasibuan, 2016) Indikator dari remunerasi yang menjadi pengaruh untuk tenaga kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Nilai remunerasi dibanding kinerja yang diberikan
2. Nilai remunerasi dibanding senioritas dalam daftar pegawai
3. Nilai remunerasi dibanding pengalaman yang dimiliki
4. Nilai remunerasi dibanding level (grade yang dimiliki)
5. Nilai remunerasi dibanding potensi yang dimiliki.
6. Remunerasi sesuai dengan prestasi kerja (hasil kerja) yang telah diraih.
7. Remunerasi yang diterima sesuai dengan berat ringannya pekerjaan ( beban kerja )
8. Nilai remunerasi dibanding kebutuhan yang harus dipenuhi.
9. Memenuhi perundang-undangan yang berlaku.
10. Dapat memenuhi kebutuhan hidup seperti memenuhi kebutuhan keluarga, pendidikan anak, kesehatan dan sebagainya.
11. Penetapan remunerasi pegawai perlu mempertimbangkan kondisi pasar yang berlaku saat ini.

## **Kinerja Prajurit**

Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. (Mangkunegara, 2017) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. (Winardi, 2016) dan (Sedarmayanti, 2012) mengemukakan kinerja adalah tingkatan hingga dimana tujuan-tujuan dapat dicapai. (Sedarmayanti, 2012) mendefinisikan kinerja

sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan (Bili et al., 2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Adapun (Basu & Irawan., 2012) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Dengan demikian apabila hasil kerja ingin menempati nilai baik maka dalam bekerja harus benar-benar disiplin dalam segala hal yang positif. Berdasarkan para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama waktu tertentu yang bersifat konkret dan dapat diukur.

## **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Chairunnisah et al., 2021) adalah sebagai berikut :

- a. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi diatas, maka semakin besarlah kinerja prajurit yang bersangkutan. Berdasarkan tinjauan pustaka dan dasar pemikiran tersebut, maka penulis membuat bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2015). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diajukan dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Diduga Remunerasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja prajurit di Pusat Persenjataan Arteleri Medan (Pussenarmed) Cimahi.

2. Diduga Remunerasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja prajurit di Pusat Persenjataan Arteleri Medan (Pussenarmed) Cimahi.

### C. PELAKSAAAN DAN METODE

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi Menurut (Sugiyono, 2017) mendefinisikan bahwa :“populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai di Pusat Persenjataan Arteleri Medan (Pussenarmed) Cimahi berjumlah 50 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2016). Pada penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 50 Orang. Pengukuran variable tersebut menggunakan skala likert. (Suliyanto, 2018) mengatakan “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey. Instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti.dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. instrumen yang digunakan harus telah teruji validitasnya dan releabilitasnya, kemudian pengujian normalitas data, uji hipotesis uji regresi linera, uji diterminasi.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas yang dilakukan dengan melihat *korelasi Pearson (Pearson Correllation)* dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan signifikasinya 5%. Dan jika data yang gunakan sebanyak 50 orang, maka nilai  $r_{tabel}$  nya sebesar 0.2353. Dimana nilai ini didapat dari  $df=n-2$ ,  $df = 50-2 = 48$ . Dan jika  $r_{tabel} < r_{hitung}$  maka pernyataan itu dianggap valid. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan rumus *Cronbach Alpha*, sedangkan untuk mengetahui hasil uji reliabilitas terhadap pernyataan ditambah dengan total skor masing-masing variabel dapat dilihat pada out put dari hasil perhitungan program *IBM SPSS Statistics 26*. Suatu instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang memadai jika *koefisien alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70 .

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Var X	Corrected Item-Total Correlation	Var Y	Corrected Item-Total Correlation
Rns1	0.616	Kin01	0.666

Rns2	0.703	Kin02	0.749
Rns3	0.82	Kin03	0.626
Rns4	0.633	Kin04	0.722
Rns5	0.603	Kin05	0.765
Rns6	0.637	Kin06	0.76
Rns7	0.687	Kin07	0.557
Rns8	0.781	Kin08	0.814
Rns9	0.807	Kin09	0.666
Rns10	0.696	Kin10	0.636
Rns11	0.729		

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan korelasi masing-masing variabel (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*)  $\geq 0.2353$  artinya data valid.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Remunerasi	0.920
Kinerja Prajurit	0.915

Sumber : Data primer diolah (SPSS 26), 2021

Dan dari tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$  artinya data tersebut adalah data reliabel.

### Uji Normalitas

Pada penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.74477578
Most Extreme Differences	Absolute	.194
	Positive	.194
	Negative	-.088
Test Statistic		.194
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

Exact Sig. (2-tailed)	.040
Point Probability	.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer diolah (SPSS 26), 2021

Berdasarkan output data pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov Exact Sig/ (2-tailed)* (Mehta, C.R., and Patel, 2007) sebesar  $0,04 > 0,05$  maka nilai *Kolmogorov* dikatakan signifikan dan data terdistribusi normal.

Penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dan diperoleh hasil :

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	8.893	3.214		2.767	.008
Remunerasi	-.149	.075	-.275	-1.983	.053

a. Dependent Variable: Ab\_res

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig Remunerasi (X) sebesar  $0,053 > 0,05$  artinya pada variabel ini tidak terjadi atau bebas dari gejala heterokedastisitas dan variabel ini disebut homokedastisitas.

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross section*).

Tabel **Error! No text of specified style in document..** Uji Autokorelasi Durbin Watson

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.445 <sup>a</sup>	.198	.181	3.784	2.106

a. Predictors: (Constant), Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Kriteria Pengujian Tabel Durbin Watson  $dk = k, n$

$K=2$  dan  $n=48$

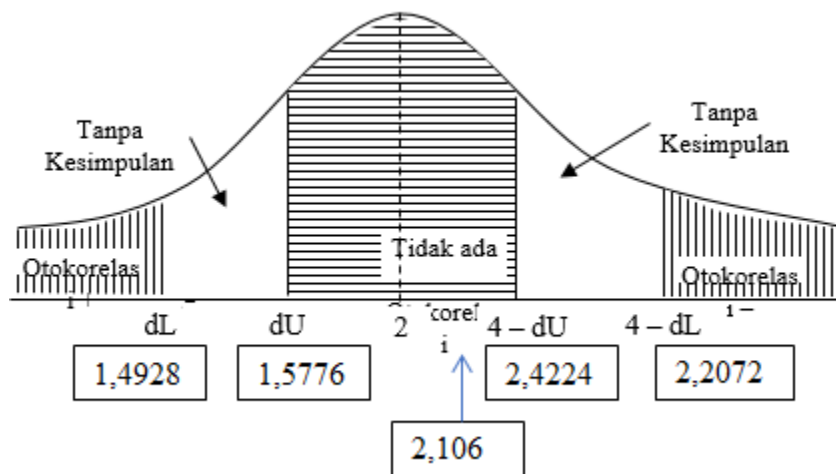
$dL = 1.4928$

$dU = 1.5776$



$$4-dU = 2,4224$$

$$4-dL = 2,2072$$



Gambar 2. Diagram Durbin Watson

Dari hasil perhitungan software statistik dan dituangkan diagram tersebut diatas dan dari kriteria mengenai tes autokorelasi dengan nilai Durbin Watson 2,106 sehingga tidak terjadi autokorelasi.

### Analisis Regresi

Berdasarkan perhitungan menggunakan *IBM SPSS Statistics 26* diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 6. Analisis Regresi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.114	4.628		5.210	.000
	Remunerasi	.373	.108	.445	3.443	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output di atas, maka model regresi tersebut dapat dibahas seperti di bawah ini. Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas adalah

Persamaan Regresi :

$$Y = 24.117 + 0,373 X$$

Dengan penjelasan masing-masing variabel sebagai berikut :

Variabel Y = Kinerja Prajurit

Variabel X = Remunerasi

Dari fungsi regresi tersebut diatas, maka diketahui bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 24.117 yang berarti jika semua variabel konstan maka Kinerja Prajurit masih bersifat positif.
- 2) Jika variabel Kemampuan berubah maka Kinerja Prajurit pun akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Apabila variabel Kemampuan naik, maka Kinerja Prajurit juga meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,373. Dan sebaliknya jika Kemampuan menurun, maka Kinerja Prajurit juga menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,108.

### **Koefisien Determinan**

Sementara itu untuk mengetahui besar kontribusi remunerasi kerja terhadap kinerja prajurit di Pusat Persenjataan Arteleri Medan (Pussenarmed) Cimahi dapat diketahui melalui besarnya nilai *R Square* yang diperoleh dari hasil penghitungan SPSS 26.0 for Windows sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien determinan

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 <sup>a</sup>	.198	.181	3.784

a. Predictors: (Constant), Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 di atas menyatakan bahwa pengaruh remunerasi terhadap di Pusat Persenjataan Arteleri Medan (Pussenarmed) Cimahi nilai *R Square* menunjukkan angka 0,198 artinya bahwa variabel remunerasi mempunyai pengaruh sebesar 19,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 80,2 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis**

Setelah dilakukan uji regresi linear sederhana dalam rangka menguji model, maka langkah selanjutnya untuk mengetahui secara signifikan dilakukan uji hipotesis, yaitu: Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Tabel 8. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.114	4.628		5.210	.000
	Remunerasi	.373	.108	.445	3.443	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja prajurit, dapat dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

- Menghitung besarnya angka  $t_{tabel}$   
Ketentuan : taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n - 2 atau  $50 - 2 = 48$ . Dari ketentuan diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 0.67964.
- Kriteria Pengujian  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Keputusan  
Berdasarkan tabel 4.14 bahwa hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.443 > 0.67964$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan remunerasi terhadap kinerja prajurit.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara remunerasi terhadap kinerja prajurit di Pusat Persenjataan Arteleri Medan (Pussenarmed) Cimahi ini ditunjukkan dari nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0.445 selain itu dapat dilihat juga dari nilai  $t_{hitung}$  variabel remunerasi sebesar  $3.443 > 0.67964$  dengan nilai sig 0,01 maka secara parsial ini dapat dikatakan bahwa hipotesis remunerasi terhadap kinerja prajurit di Pusat Persenjataan Arteleri Medan (Pussenarmed) Cimahi ini dapat diterima.

## E. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja prajurit di Pusat Persenjataan Arteleri Medan (Pussenarmed) Cimahi. Hasil uji parsial analisis regresi X diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih dari  $t_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja prajurit di Pusat Persenjataan Arteleri Medan (Pussenarmed) Cimahi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan maka variabel remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit di Pusat Persenjataan Arteleri Medan (Pussenarmed) Cimahi. Dengan nilai R Square sebesar 0,198 artinya data tersebut mengindikasikan bahwa remunerasi mempunyai kontribusi sebesar 19,8 %

terhadap kinerja prajurit di Pusat Persenjataan Arteleri Medan (Pussenarmed) Cimahi dan selebihnya 80,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

## **F. DAFTAR PUSTAKA**

Ain, F. S. Q. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik (Studi Kasus Kinerja Pegawai Sektor Publik di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur II)*.

Amelia, D., Isyandi, B., & Garnasih, R. L. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 1–16.

Angliawati, R. Y. (2016). Peran remunerasi terhadap kualitas pelayanan publik: Theoretical review. *Jurnal ECODEMICA*, 4(2), 203–213.

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Basu, S. D., & Irawan. (2012). *Manajemen Pemasaran Modern* (2nd ed.). Liberty.

Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.

Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Kinerja Karyawan. *Kinerja Karyawan*, 29.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource* (D. Angelia (ed.); Terjemahan). Salemba Empat.

Mehta, C.R., and Patel, N. R. (2007). SPSS Exact Tests. *SPSS16.0 Manual, January 1996*, 1–220.

Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem Remunerasi dan Kualitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 5(2), 140–153.

Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.

Sancoko, R., Setiawan, M., & Troena, E. A. (2019). The influence of organizational culture and

spiritual intelligence on employee performance through emotional intelligence. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(1), 67–80.

Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco.

Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish.

Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi Publisher.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Andi Publisher.

Sunyoto, D. (2014). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. CEPS.

Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (2 cetakan). Rajawali Pers.

Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.

Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 251–252.