

## PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA DAN PENGAIRAN KOTA BANDUNG

### *REMUNERATION SYSTEM EFFECT ON EMPLOYEES PERFORMANCE DINAS BINA MARGA DAN PENGAIRAN BANDUNG CITY*

**Pangestika Fitriyana<sup>1</sup> Anthon Rustono SE., MM<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom

<sup>2</sup>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom

**[pangestikaf@gmail.com](mailto:pangestikaf@gmail.com)<sup>1</sup>, [a.rustono@yahoo.com](mailto:a.rustono@yahoo.com)<sup>2</sup>**

#### Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) umumnya sebagai “sumber daya pemacu produktivitas” dalam menangkan persaingan dalam era globalisasi, sementara bagi organisasi, sumber daya manusia sebagai penggerak aktivitas organisasi dalam menjalani visi misi organisasi untuk mencapai tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung, dan diharapkan sistem remunerasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam menganalisis Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung penulis menggunakan metode penelitian regresi linear sederhana dan analisis data bersifat kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan kausal. Metode pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan data sekunder dan dengan cara menyebar kuesioner kepada 82 orang responden yang merupakan pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung, teknik analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif, *Method of Succesive Interval*, Analisis regresi linear sederhana dan uji asumsi klasik. pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20 *for windows*.

Berdasarkan Hasil Pengolahan data dapat diketahui bahwa residual berdistribusi normal dan variabel bebas memiliki hubungan dengan residualnya atau terbebas dari heteroskedastisitas. Berdasarkan pengujian hipotesis, pada uji t keputusan yang didapatkan adalah  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain sistem remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

Dari hasil penelitian ini diharapkan pada sistem remunerasi untuk besarnya tunjangan lebih disesuaikan lagi dengan posisi jabatan agar sesuai dengan harapan pegawai. Dan untuk kinerja perlu adanya peningkatan dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja agar pegawai mampu bekerja tepat waktu, perusahaan diharapkan menerapkan sanksi dan penghargaan yang tegas.

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

#### Abstract

*Human Resources (HR) generally as the "resource productivity boosters" in capturing competition in the era of globalization, while for the organization, human resources as the driving activities of the organization in carrying out the vision and mission organizations to achieve the goal. The purpose of this study was to determine the effect of the Remuneration System Against Employee Performance Dinas Bina Marga dan Pengaioran Bandung City, and expected remuneration system can improve employee performance.*

*In analyzing the Remuneration System Effect Against Employee Performance Dinas Bina Marga dan Pengaioran Bandung City authors use research methods of simple linear regression and analysis of quantitative data analysis method descriptive and causal.. Methods of data collection is done through primary data and secondary data and by spreading questionnaires to 82 respondents who are employees of Dinas Bina Marga dan Pengaioran Bandung City, engineering data analysis and hypothesis testing using descriptive analysis, Method of Succesive Interval, linear regression analysis is simple and classical assumptions test. Data processing is done by using SPSS version 20 for Windows.*

Based on the data processing results can be seen that the residuals were normally distributed and independent variables have a relationship with residual or free from heteroscedasticity. Based on hypothesis testing, the decision  $t$  test obtained is  $H_0$  refused or in other words the remuneration system significantly affect the performance of staff of Dinas Bina Marga dan Pengairan Bandung City.

From the results of this study are expected in the system of remuneration for the amount of allowances be adjusted again with the position to match the expectations of employees. And to the performance of an improvement in the timeliness of employees in completing the work. Therefore, to improve performance so that employees are able to work on time, companies are expected to apply strict sanctions and rewards.

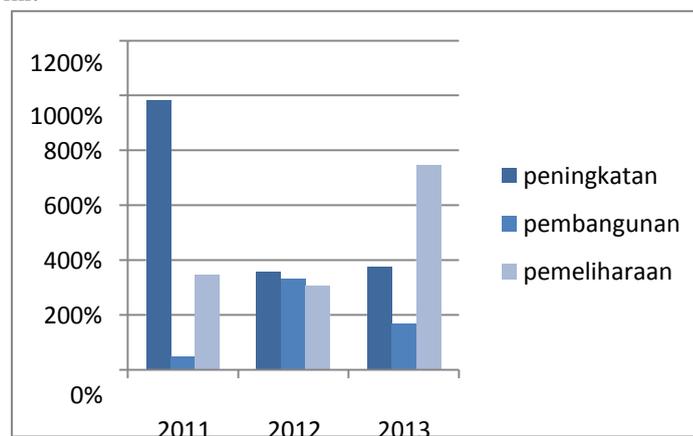
**Keywords:** Remuneration, Performance, Human Resources

## I. Pendahuluan

Pengaruh globalisasi yang melanda dunia semakin menyentuh sisi - sisi kehidupan perusahaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan salah satu faktor determinan yang banyak mendapat perhatian dari banyak kalangan terutama kalangan organisasi bisnis maupun publik. Bagi kalangan perusahaan dan bisnis, Sumber Daya Manusia (SDM) umumnya sebagai “sumber daya pemacu produktivitas” dalam menangkap persaingan dalam era globalisasi, sementara bagi organisasi sumber daya manusia sebagai penggerak aktivitas organisasi dalam menjalankan visi misi organisasi untuk mencapai tujuan. (sumber: <http://bdkpalembang.kemenag.o.id>)

Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2009:67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya (Suwatno & Priansa, 2011:196). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi.

Menurut Rencana Strategi tahun 2013-2018 dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran dari strategi pemerintah, dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah, Untuk penilaian kinerja perbidang dilakukan pada setiap akhir tahun. Data kinerja selama periode 2011 – 2013 dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1.1

Diagram Kinerja Dinas Bina Marga dan pengairan kota Bandung

Sumber: Data yang telah diolah

Pada gambar 1 diatas dapat dilihat terdapat fluktuasi kinerja pada tiap indikator kerja pegawai dari tahun ke tahun. Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung mengharapkan pegawai dapan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Menurut Siagian (2014:257) besar kecilnya imbalan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Pora (2011:3) besar kecilnya gaji/upah berdampak langsung terhadap tingkat kesejahteraan pekerja/karyawan dan berkorelasi dengan tingkat produktivitas. Pemberian remunerasi sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai (Boedianto, 2012). Menurut Sentono (2009:56) Kinerja karyawan akan baik bila digaji/ upah sesuai dengan perjanjian.

Pemberian remunerasi sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai (Boedianto, 2012). Menurut Pora (2011:3) Remunerasi diartikan sebagai bentuk tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Begitu pula dengan yang diterapkan oleh Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung, dimana terdapat sistem remunerasi yang diberikan kepada pegawai. Berikut merupakan sistem remunerasi yang ada di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung:

Tabel 1.1

## Sistem Remunerasi Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

No	Jenis	Keterangan
	Gaji Pokok	Pemberian gaji pokok dilakukan setiap bulan pada awal bulan berdasarkan jabatan dan posisi pegawai
2	Tunjangan	a. Tunjangan Istri/Suami dan tunjangan anak, b. Tunjangan jabatan diberikan setiap bulan bersamaan dengan gaji
3	Insentif	Diberikan setiap bulan bersamaan dengan gaji berdasarakan kinerja bulanan.
4	Bonus	Gaji 13 diberikan pada akhir tahun
5	Benefit	a. Askes, digunakan ketika sedang sakit. b. Uang pensiun, diberikan ketika akan memasuki masa pensiun

Sumber: Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Badung, 2015

Pemberian remunerasi merupakan suatu hal yang penting bagi pegawai karena merupakan bentuk balas jasa atau imbalan atas kontribusi yang diberikan oleh pegawai. Menurut Sentono (2009:56) Kinerja karyawan akan baik bila digaji/ upah sesuai dengan perjanjian. Oleh karena itu dalam memberikan remunerasi kepada pegawai harus dilakukan secara adil. Untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai terhadap sistem remunerasi penulis melakukan *pilot study* dengan menyebarkan kuesioner terkait komponen remunerasi kepada 10 orang responden dari pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung, Hasil dari penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada table 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2  
Tabel kepuasan pegawai terhadap remunerasi

No	Remunerasi	Jumlah	Responden			
			Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1.	Gaji Pokok	10	1%	4%	5%	0%
2.	Tunjangan	10	1%	3%	6%	0%

3.	Insentif	10	1%	2%	7%	0%
4.	Bonus	10	1%	2%	7%	0%
5.	Benefit	10	2%	2%	6%	0%
Persentase		100%	12%	26%	62%	0%

*Sumber:* Data yang telah diolah

Hasil dari *pilot study* menunjukkan bahwa pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung masih kurang puas dengan remunerasi yang diberikan, terlihat dari jawaban pegawai untuk remunerasi yang diberikan sebanyak 62% responden menyatakan tidak puas dengan remunerasi yang mereka terima, dari hasil wawancara pegawai merasakan remunerasi yang diterima kurang sesuai dengan kebutuhan hidup dan beban kerja yang diberikan. Berdasarkan fenomena tersebut penulis ingin meneliti tentang “Pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pegairan kota Bandung”.

## 2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

### 2.1 Dasar Teori

#### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Marwansyah (2010:3) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”. Marwansyah (2010:3) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”

#### 2.1.2 Pengertian Remunerasi

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2009:119) “A remuneration is a reward payment or reimbursement for services rendered”. Remunerasi adalah suatu hadiah pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan. Menurut Jusmaliani (2011:122) Remunerasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan dan diterima atau dinikmati oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. remunerasi tidak hanya terbatas pada gaji atau upah, melainkan meliputi pula berbagai manfaat yang diperoleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun non-uang”.

Menurut Pora (2011:3) dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa tujuan pemberian remunerasi dalam konteks perusahaan adalah untuk memaksimalkan keuntungan atau memperoleh laba sebesar-besarnya dengan memanfaatkan biaya seefisien mungkin.

#### 2.1.3 Komponen Remunerasi

Pora (2011:12) menjelaskan komponen – komponen remunerasi adalah sebagai berikut:

##### 1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Gaji sifatnya tetap dan diberikan dalam jumlah yang pasti selama masih ada hubungan kerja, maka gaji dapat diterima oleh karyawan yang berstatus karyawan berdasarkan perhitungan bulanan.

##### 2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan. Insentif hanya dapat diberikan kepada pekerja apabila ia bisa menghasilkan produk melebihi standar yang telah ditetapkan.

### 3. Benefit

Hal – hal yang termasuk dalam benefit adalah *service* (pelayanan) dan ketersediaan fasilitas – fasilitas. Berbeda dengan insentif, benefit lebih merupakan imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial yang diberikan pengusaha kepada karyawan.

### 4. Bonus dan komisi

Bonus adalah imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Dalam praktiknya, pemberian bonus dapat berupa uang cash, naik haji, umroh, tour, gaji bulan ke – 13 atau 14 dan kredit atau pinjaman lunak.

### 5. Tunjangan

Suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Berdasarkan sifatnya, tunjangan ada dua macam yaitu:

- a. Tunjangan tetap, adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk waktu yang sama dengan pembayaran gaji pokok tanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi tertentu.
- b. Tunjangan tidak tetap, adalah pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran ataupun prestasi tertentu.

## 2.1.4 Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2012:231), kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Menurut Marwansyah (2010:228) Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

## 2.1.5 Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma (2003:335) ada tiga cara pengukuran yang dapat digunakan antara lain:

1. Kuantitas  
Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas  
Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu menggunakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

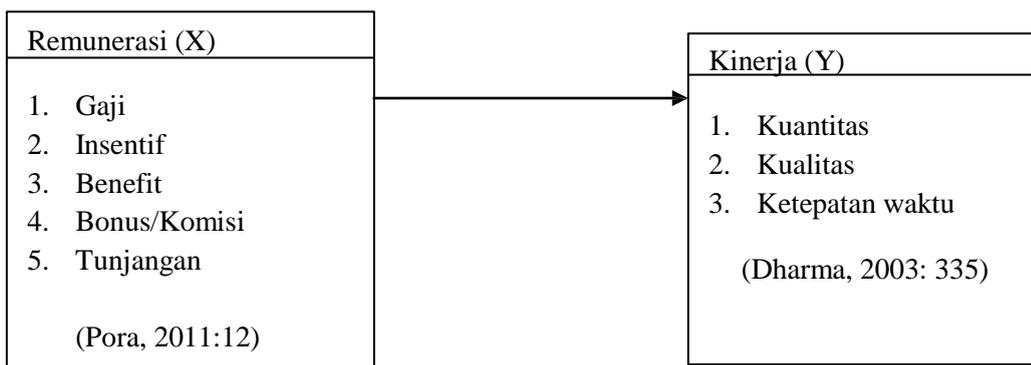
Menurut Sikula dalam Hasibuan (2009:119) “A remuneration is a reward payment or reimbursement for services rendered”. Remunerasi adalah suatu hadiah pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (job requirement). Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Siagian (2014:257) besar kecilnya imbalan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Pora (2011:3) besar kecilnya gaji/upah berdampak langsung terhadap tingkat kesejahteraan pekerja/karyawan dan berkorelasi dengan tingkat produktivitas.

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah pada penelitian ini remunerasi digunakan sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Pora (2011:13) komponen remunerasi yang digunakan untuk mencari tahu pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yaitu meliputi gaji,

tunjangan, insentif, bonus dan benefit. Tiga pengukuran yang dapat dilakukan dalam mengukur kinerja yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Dharma, 2003:335). Pada penelitian ini akan dicari tahu sejauh mana sistem remunerasi mempengaruhi kinerja pegawai



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

*Sumber:* Hasil olahan penulis

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan kerangka pemikiran maka Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013: 93).

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka penulis merumuskan hipotesis null ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa koefisien regresi tidak berpengaruh dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa koefisien regresi mempunyai pengaruh. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sistem remunerasi dan kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung”.

### 2.4 Metodologi Penelitian

#### 2.4.1 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2013:8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Menurut Sanusi (2011:131) Pada umumnya regresi linear sederhana terdiri atas dua variabel. Satu variabel yang berupa variabel terikat/tergantung diberi symbol Y dan variabel kedua yang berupa variabel bebas diberi symbol X. Regresi sederhana menyatakan hubungan kausalitas antara dua variabel dan memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t, Menurut Ghozalli (2011:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Kemudian melakukan perhitungan koefisien determinasi untuk mengetahui total persentase variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

#### 2.4.2 Populasi dan Sampel

Menurut Darmawan (2013:137) populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung yang berjumlah 441 orang.

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representatif (mewakili).

Menurut Sugiyono (2013:82) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penulis menggunakan teknik probability sampling khususnya *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan metode slovin karena diketahui jumlah populasi lebih dari 100, rumus solvin menurut Darmawan (2013:156) adalah sebagai berikut:

Keterangan:

- n = ukuran sampel  
 N = ukuran populasi  
 e = Persentase kelonggaran ketidak telitian (10%)

Jadi sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 82 responden. Jumlah responden akan diambil dari pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

### 3. Pembahasan

#### 3.1 Analisis Deskriptif

Tabel 3.1

Analisis Deskriptif

Variabel	Jumlah rata – rata skor	Kategori Interval
Remunerasi	71,93%	Tinggi
Kinerja	75,66%	Tinggi

Berdasarkan tabel 3.1 diatas masing – masing variabel dinilai baik menurut responden, pada variabel remunerasi yang berada dalam kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa remunerasi yang diberikan sudah memuaskan bagi para pegawai. Dan pada variabel kinerja yang berada dalam kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah melakukan pekerjaan dengan baik.

### 3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen, dimana remunerasi menjadi variabel independen (X) dan kinerja menjadi variabel dependen (Y). oleh karena itu penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5

Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.231	.330		6.762	.000
1 Remunerasi	.407	.108	.388	3.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan table 4.5 diatas maka persamaan regresi sederhana yang didapatkan adalah seperti berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6,762 + 3,767X$$

Dari persamaan tersebut, dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. a: 2,231  
Konstanta sebesar 2,231 menyatakan bahwa tanpa adanya kenaikan nilai dari variable remunerasi (X) atau nilai variable remunerasi adalah nol, maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 2,231.
2. b: 0,407  
Jika remunerasi meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja akan meningkat 0,407 satuan.

Kesimpulan yang didapatkan dari persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah jika remunerasi meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

### 3.2 Pengujian Hipotesis

#### 3.2.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Perumusan hipotesis untuk uji parsial adalah sebagai berikut:

Ho: sistem remunerasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

Ha: Sistem remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

Dalam pengambilan keputusan pengujian ini adalah dengan melihat jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), dan jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Nilai  $t\text{-hitung}$  dapat diketahui menggunakan rumus berikut ini:

$$t = \frac{\text{statistik uji}}{\text{standar error}}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus diatas, nilai  $t\text{-hitung}$  yang didapatkan adalah sebesar 3,767. Selain menggunakan rumus diatas, nilai  $t\text{-hitung}$  juga dapat dilihat dari table 4.6

Tabel 4.6

Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.231	.330		6.762	.000
	Remunerasi	.407	.108	.388	3.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Pada table 4.6 diatas terlihat  $t\text{-hitung} = 3,767$ . Untuk mengetahui nilai  $t\text{-tabel}$ , maka perlu diketahui terlebih dahulu derajat kebebasan ( $df$ )  $t\text{-tabel}$  pada signifikansi 0,05 dengan cara berikut ini:

$$df = n - k - 1 \text{ (sampel - jumlah variabel)} = 82 - 1 - 1$$

$$df = 79$$

Dari hasil tersebut, didapatkan nilai  $t\text{-tabel} = 1,664$  maka  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,767 > 1,664$ ). Keputusan yang didapatkan adalah  $H_0$  ditolak yang artinya sistem remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

#### 1.2.4.2 Koefisien Determinasi

Untuk menentukan kontribusi variabel bebas (remunerasi) terhadap variabel terikat (kinerja) digunakan nilai dari  $R\text{ square}$ . Nilai  $R\text{ square}$  pada table berikut:

Tabel 4.7

Koefisien Determinasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 <sup>a</sup>	.151	.140	.58942

a. Predictors: (Constant), Remunerasi  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi untuk pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung adalah sebesar:

$$\begin{aligned}KD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,151 \times 100\% \\ &= 15,1\%\end{aligned}$$

Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh remunerasi sebesar 15,1% dan sisanya sebesar 84,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar remunerasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung. Maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan sistem remunerasi berdasarkan tanggapan pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung berada dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan sistem remunerasi sudah diterapkan dengan baik pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.
2. Kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung telah melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, sistem remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan besar koefisien determinasinya sebesar 15,1%, artinya sistem remunerasi secara parsial berpengaruh signifikan sebesar 15,1% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 84,9% merupakan kontribusi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk beberapa pihak, yaitu:

##### **5.2.1 Saran untuk Perusahaan**

1. Sistem remunerasi Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung masih harus ada yang diperhatikan di bagian tunjangan yang diberikan kepada pegawai karena hal tersebut memiliki persentase tanggapan terendah dibandingkan dengan yang lainnya. Maka disarankan besarnya tunjangan lebih disesuaikan lagi dengan posisi jabatan pegawai agar sesuai dengan harapan pegawai.
2. Kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung perlu adanya peningkatan dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan memiliki persentase tanggapan terendah dibandingkan dengan yang lainnya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja agar pegawai mampu bekerja tepat waktu, perusahaan diharapkan menerapkan sanksi dan penghargaan yang tegas.

##### **5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk mengkaji teori dan penelitian ilmiah yang lain yang dapat digunakan dalam penelitian. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor – faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan, reward and punishment, motivasi dan juga tidak hanya mengukur tingkat kinerja pegawai tetapi juga aspek lain.

## Daftar Pustaka

- [1] Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- [2] Boedianto, Sugeng. (2012). *Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Anak Blitar*. Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi Vol. 1 No. 3.
- [3] Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [4] Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung. (2013). *Rencana Strategis 2013 – 2018*. Bandung: DBMP Kota Bandung
- [5] Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hasibuan, Malayu SP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara
- [7] Kementerian Agama. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi*. [online] <http://bdkpalembang.kemenag.go.id/pengembangan-sumber-daya-manusia-dalam-era-globalisasi/> [11 september 2015]
- [8] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [9] Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- [10] Pora, de Antonio. (2011). *Remunerasi – kompensasi & Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka
- [11] Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- [12] Sentono, Prawiro. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja karyawan Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [13] Siagian, P. Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [14] Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta
- [15] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta