

PENGARUH PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIA ANAK BLITAR

Sugeng Boedianto

ABSTRAKSI

Dengan mengacu pada pengertian dan tujuan reformasi birokrasi, Kementerian Hukum dan HAM dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan lebih profesional serta harus mampu meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berhasil dengan baik, karena para pegawai itulah yang sesungguhnya memegang peranan penting sebagai pelaku utama yang menjalankan program reformasi birokrasi. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi, Kementerian Hukum dan HAM telah menetapkan dua kebijakan yang penting yaitu berupa pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi dan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai perangkat bagi tiga pilar utama reformasi birokrasi.

Dalam penelitian ini penulis mengambil 60 responden. Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi pada variabel bebas remunerasi (X) menunjukkan nilai yang positif terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel remunerasi (X) mengalami perubahan (meningkat) maka kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar juga akan berubah secara positif (meningkat pula) dimana setiap kenaikan variabel bebas tersebut akan juga meningkatkan variabel terikatnya.

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program Statistic Program For Social Science (SPSS) 17.0 menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0,937 berarti ada hubungan yang sangat kuat yaitu 93,7 % dan positif antara variabel bebas remunerasi (X) dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,878 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari remunerasi (X_1) dan sasaran kinerja pegawai (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan adanya perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 87,8 % (diatas 50%) dan yang sisanya 12,2 % adalah kontribusi atas variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Jadi dengan pemberian remunerasi meningkatkan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar 87,8 % dan yang sisanya 12,2 % adalah kontribusi atas variabel lain yang tidak ikut diteliti.

PENDAHULUAN

Dalam persepsi masyarakat, apabila berurusan dengan birokrasi pasti cenderung lamban, tidak profesional dan biaya mahal. Permasalahan birokrasi ini terletak pada organ utamanya, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Pelayan Publik dan

masyarakat merupakan pelanggan yang harus dilayani secara maksimal dan profesional.

Untuk mengatasi masalah pelayanan publik yang buruk ini maka perlu dilakukan Reformasi Birokrasi. Dan saat ini telah diterbitkan Grand Design reformasi

birokrasi dalam bentuk Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara Nomor 15 tahun 2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, yang merupakan cetak biru reformasi hingga tahun 2025.

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor M.HK-05.OT.01.01 tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan HAM RI, mulai mencanangkan pelaksanaan reformasi birokrasi yang terfokus pada 3 pilar utama, yaitu *pertama* penataan organisasi yang meliputi modernisasi organisasi serta penajaman fungsi organisasi, *kedua* perbaikan tata laksana yang meliputi analisa dan evaluasi jabatan, analisa beban kerja dan penyusunan Standart Operasional Prosedur (SPO), *ketiga* peningkatan disiplin dan manajemen sumber daya manusia yang meliputi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis kinerja dan peningkatan disiplin serta pengintegrasian sistim informasi manajemen sumber daya manusia.

Dengan mengacu pada pengertian dan tujuan reformasi birokrasi, meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi, Kementerian Hukum dan HAM telah menetapkan dua kebijakan yang penting yaitu berupa pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi dan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai perangkat bagi tiga pilar utama reformasi birokrasi.

Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar sebagai salah satu lembaga yang bertanggungjawab melaksanakan Reformasi birokrasi melalui sistem pemasarakatan dibawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) yang menerima remunerasi diharapkan akan mempertegas mekanisme reward and punishment. Dengan pemberian remunerasi jika masih ada yang tidak disiplin dan professional akan ditindak tegas.

Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pemberian remunerasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar?
2. Seberapa besar pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian remunerasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara pemberian remunerasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar.
2. Untuk menganalisa besarnya pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian remunerasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan diatas. Peneliti tertarik untuk menjadikan remunerasi dan Sasaran Kinerja Pegawai sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar.

Remunerasi (X.1) sebagai variabel bebas dalam penelitian ini memiliki dua indikator pengukuran yaitu: remunerasi dan gaji pegawai, sementara Sasaran Kinerja Pegawai (X.2) sebagai variabel bebas memiliki tiga indikator yaitu target kinerja

yang dihitung menurut kategori dan capaian SKP, kehadiran menurut hari dan jam kerja serta ketaatan pada kode etik. Sedangkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat memiliki indikator pengukuran tiga yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja.

Berdasar teori-teori yang dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa pemberian tunjangan remunerasi kepada pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Anak Blitar pada khususnya.



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan diatas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan: “diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian remunerasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Anak Blitar”

Definisi Operasional Penelitian

Tabel 1.
Distribusi Indikator dan Parameter
Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Instrumen
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja	Kuesioner
	2. Kuantitas Kerja	Kuesioner
	3. Waktu Kerja	Kuesioner
Remunerasi (X.1)	1. Remunerasi	Kuesioner
	2. Gaji Pegawai	Kuesioner
Sasaran Kinerja Pegawai (X.2)	1. Target Kerja	Kuesioner
	2. Kehadiran hari dan jam kerja	Kuesioner
	3. Ketaatan pada kode etik dan disiplin	Kuesioner

Tekhnik Analisa Data

Tekhnik analisa data yang digunakan peneliti untuk mengolah data yang ada menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang.

Setelah hasil quisioner terkumpul diadakan Uji validitas, tekhnik yang dipakai yaitu korelasi antara skor item dengan skor total, koefisien korelasi dianggap valid adalah $r = 0,30$, jadi jika nilai kurang dari 0,30 maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Selanjutnya Uji reliabilitas, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Keputusan uji reliabilitas jika variabel nilai reliabilitasnya $> 0,6$ dikatakan reliabel dan variabel nilai reliabilitasnya $< 0,6$ dikatakan tidak reliabel.

Uji Hipotesis

Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan antara F hit dan F tab pada taraf signifikansi 0,05 apabila hasil hitungannya menunjukkan hasil sebagai berikut:

- Jika $F_{test} > F_{tab}$ maka H_0 ditolak, maka H_a diterima
- Jika $F_{tes} < F_{tab}$ maka H_0 diterima, maka H_a ditolak

Uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial atau sebagaian dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : variabel bebas mempunyai pengaruh yang tidak nyata secara parsial,
 H_a : variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata.

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan antara t hit dan t tab pada taraf signifikansi 0,05 dan apabila hasil hitungannya menunjukkan :

- $t_{tes} > t_{tab}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima
- $t_{tes} < t_{tab}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

SLTA dengan persentase 55,00 %. Menurut tingkat Kepangkatan / golongan ditempati kepangkatan/golongan III dengan persentase 88,33 %. Menurut tingkat eselonering ditempati pelaksana/staf dengan persentase 76,67 %. Menurut Job Discription ditempati bagian keamanan dengan persentase 40 %, menurut status pernikahan ditempati pegawai yang sudah menikah dengan persentase 96,67 %.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah sebagai berikut: berdasarkan jenis kelamin ditempati pegawai laki-laki dengan persentase 78,33 %. Menurut tingkat pendidikan ditempati

Deskripsi Hasil Kuesioner

Tabel 2.
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Remunerasi (X.1)

Indikator Variabel	1		2		3		4		5		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X _{1,1}	-	-	-	0,00	2	3,33	40	66,67	18	30,00	4,26
X _{1,2}	-	-	-	0,00	15	25	35	58,33	10	16,67	3,91

Tabel 3.
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Sasaran Kinerja Pegawai (X.2)

Indikator Variabel	1		2		3		4		5		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X _{2,1}	-	-	2	3,33	5	8,33	33	55,00	20	33,33	4,06
X _{2,2}	-	-	-	-	5	8,33	30	50,00	25	41,67	4,33
X _{2,3}	-	-	-	-	13	21,67	38	63,33	9	15,00	3,93

Tabel 4.
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator Variabel	1		2		3		4		5		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Y ₁	-	-	-	-	3	5,00	33	55,00	24	40,00	4,35
Y ₂	-	-	-	-	5	8,33	35	58,33	20	33,34	4,25
Y ₃	-	-	-	-	8	13,33	32	53,33	20	33,34	4,20

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah.

Berdasarkan tabel 2, 3 dan 4 dapat diketahui pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar memberikan tanggapan positif terhadap Remunerasi, Sasaran Kinerja Pegawai terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari *mean*

rata-rata masing-masing pernyataan pada setiap variabel berada diatas nilai tengah 3.

Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Remunerasi (X.1)

Variabel Remunerasi	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
	(Corrected Item – Total Correlation)	Sig. (2-tailed) $\alpha < 5\%$	
X _{1.1}	0,699 (Positif)	0,000 < 0,050	Valid
X _{1.2}	0,691 (Positif)	0,000 < 0,050	Valid

Tabel 6
Uji Validitas Sasaran Kinerja Pegawai (X.2)

Variabel Sasaran Kinerja Pegawai	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
	(Corrected Item – Total Correlation)	Sig. (2-tailed) $\alpha < 5\%$	
X _{2.1}	0,868 (Positif)	0,000 < 0,050	Valid
X _{2.2}	0,722 (Positif)	0,000 < 0,050	Valid
X _{2.3}	0,681 (Positif)	0,000 < 0,050	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah.

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
	(Corrected Item – Total Correlation)	Sig. (2-tailed) $\alpha < 5\%$	
Y ₁	0,869 (Positif)	0,000 < 0,050	Valid
Y ₂	0,943 (Positif)	0,000 < 0,050	Valid
Y ₃	0,839 (Positif)	0,000 < 0,050	Valid

Hasil uji validitas untuk variabel remunerasi tabel 5, variabel kinerja pegawai tabel 5 dan variabel sasaran kinerja pegawai tabel 6 menunjukkan nilai koefisien korelasi masing-masing item pada setiap variabel memiliki nilai positif serta signifikan kurang

dari 5% (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan semua item pernyataan pada semua variabel adalah valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas menunjukkan :

Tabel 8.
Uji Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai kritis	Keterangan
Remunerasi (X ₁)	0,796	0,600	Reliabel
Sasaran Kinerja Pegawai (X ₂)	0,902	0,600	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,908	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah.

Hasil penelitian pada tabel 8 menunjukkan variabel-variabel penelitian memiliki nilai *Alpha Cronbach* (a) adalah di atas nilai kritis 0,6 sehingga dapat disimpulkan variabel yang diteliti dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9. berikut:

Tabel 9
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.873	.62765

a. Predictors: (Constant), SKP.TotX2, Tot.Remun

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.145	2	80.572	204.525	.000 ^a
	Residual	22.455	57	.394		
	Total	183.600	59			

a. Predictors: (Constant), SKP.TotX2, Tot.Remun

b. Dependent Variable: Tot.Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.153	.656		3.284	.002			
	Tot.Remun	.007	.216	.004	.033	.004	.876	.687	.331
	SKP.TotX2	.856	.120	.933	7.142	.000	.937	.004	.002

a. Dependent Variable: Tot.Y

Berdasarkan tabel 9. yang menampilkan hasil regresi linear berganda maka diperoleh persamaan sebagai berikut
 $Y = 2,153 + 0,007 X_1 + 0,856 X_2$ **R Square = 0,878**

Hasil analisis regresi linear berganda yang terdapat pada tabel 1.15. yang menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0,937 berarti ada hubungan yang sangat kuat yaitu 93,7 % dan positif antara variabel

bebas yang meliputi remunerasi (X_1) dan sasaran kinerja pegawai (X_2) dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar.

Nilai koefisien determinasi (R Square = R^2) yang dihasilkan sebesar 0,878 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari remunerasi (X_1) dan sasaran kinerja pegawai (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan adanya perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 87,8 % (diatas 50%) dan

yang sisanya 12,2 % adalah kontribusi atas variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada taraf nyata 0,05. Nilai F hitung lebih besar daripada F tabel berarti semua variabel bebas/independent (variabel X) yang terdiri dari remunerasi (X_1) dan sasaran kinerja pegawai (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar. Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Statistics 17.0 dapat diketahui bahwa nilai F hitung (kuantitatif) sebesar 204.525 dibandingkan dengan signifikansi F tabel (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Artinya, hipotesis ini diterima sehingga remunerasi (X_1) dan sasaran kinerja pegawai (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar atau dapat dikatakan hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

Pada penyajian hipotesis kedua ini selain didasarkan pada nilai t test yang lebih besar daripada nilai t tabel juga dapat diketahui dari signifikansi uji t dari variabel remunerasi (X_1) sebesar 0,033 yang lebih kecil dari 0,050. Ini berarti remunerasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar.

Berdasarkan kriteria dalam uji t tersebut dapat dijelaskan bila t test sasaran kinerja pegawai (X_2) dengan angka 7,142 > t tabel 0,004 maka hipotesis ketiga ini diterima. Dari perhitungan regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS. Statistics 17.0 diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan variabel sasaran kinerja pegawai (X_2) memiliki nilai t hitung 7,142 yang lebih besar dari nilai t

tabel 0,004 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa sasaran kinerja pegawai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar terbukti atau dengan kata lain dapat diterima kebenarannya.

Pada pembuktian hipotesis ini selain didasarkan pada nilai t hitung yang lebih besar daripada nilai t tabel juga dapat diketahui dari signifikansi uji t dari variabel sasaran kinerja pegawai (X_2) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu dapat disimpulkan sasaran kinerja pegawai secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0,937 berarti ada hubungan yang sangat kuat yaitu 93,7 % dan positif antara variabel bebas yang meliputi remunerasi (X_1) dan sasaran kinerja pegawai (X_2) dengan kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0, 878 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari remunerasi (X_1) dan sasaran kinerja pegawai (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan adanya perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 87,8 % (diatas 50%) dan yang sisanya 12,2 % adalah kontribusi atas variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemeberian remunerasi di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawainya. Hal ini perlu diteruskan agar capaian visi dan misi serta reformasi birokrasi dapat berjalan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, (1991), *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Alumni, Bandung.
- Bernadyn & Russel, (1993), *Human Resorces Management*, Mc. Graw-Hill. Inc Singapore.
- Byars & Rue, (1984), *Human Resorces and Personal Management*, Ricard D Irwin, Inc, Homeword, Illionis, United State of Amerika.
- Dharma, Agus, (1985), *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama, Rajawali, Jakarta.
- Gibson, et .al., (1994), *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi Ke empat, Erlangga, Jakarta.
- Handoko.T.Hani, (1999), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke dua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, (2003), *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey dan Blanchard, (1992), *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, (1990), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Lopez, (1982) *A Test of The Self Consistency Theory of The Job Performance Job Satisfaction Relationships*, Academy of Management Journal, Vol. 25 No. 2.
- Marzuki, (2003), *Metodologi Riset*, BPFE-UII Yogyakarta
- Mitchell & Larson, (1988), *People in Organization, and Introduction to Organizational Behavior*, Third Edition, Mc Geaw-Hill Book Company, New York.
- Siagian. P, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke dua, Bagian Penerbit ekolah inggi Ilmu, YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun. M dan Sofyan. E, (1987), *Metode Penelitian Survey*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono, (2000), *Metode Penelitian*, Penerbit Alfa Beta, Bandung.
- Sugiyono, (2002), *Metodologi Research*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Taufiq, (1987), *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*, Penerbit Nur Cahaya, Yogyakarta.