

PENGARUH REMUNERASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA

Taufik Rohman, S.Pd

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug, Tangerang.

Abstrak :

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia, mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia, mengetahui dan menganalisis remunerasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket yang dilengkapi skala likert untuk mempermudah pengukuran. Jumlah populasi sampel penelitian sebanyak 83 orang yaitu pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia adalah kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 40,2%. Sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia adalah sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 68,9%. Sedangkan pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia adalah sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 71,5%. Hal ini menunjukkan semakin baik remunerasi dan disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia.

Kata Kunci :

Remunerasi, Disiplin, Kinerja

Abstract :

This study was conducted to determine and analyze the effect on the performance of employee remuneration in Indonesian Civil Aviation Institute, investigate and analyze the performance of employees working discipline in Indonesia Civil Aviation Institute, determine and analyze the remuneration and discipline work together to employee performance in the Indonesia Civil Aviation Institute. This study used quantitative methods, data collection techniques make use of a Likert scale questionnaire equipped to facilitate measurement. Total population sample 83 people are employees Indonesian Civil Aviation Institute. Based on the results of data processing show that the effect on the performance of employee remuneration in Indonesian Civil Aviation Institute is strong, with a level of influence of 40.2%. While the disciplinary effect on the performance of employees working in Indonesian Civil Aviation Institute is very strong, with a level of influence

of 68.9%. While the remuneration and discipline influence on the performance of employees working in Indonesian Civil Aviation Institute is very strong, with a level of influence of 71.5%. This shows the better remuneration and working discipline it will further improve the performance of employees in Indonesian Civil Aviation Institute.

Keywords : *Remuneration, Discipline, Performance.*

PENDAHULUAN

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia merupakan salah satu lembaga pendidikan kedinasan yang berada dibawah kementerian perhubungan, yang menciptakan sumber daya manusia yang handal dalam dunia penerbangan. Saat ini Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia tengah berbenah dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya, usaha yang dilakukan yaitu melalui reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah berdasarkan Undang-undang No 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 mengamanatkan bahwa pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk mendukung keberhasilan pembangunan bidang lainnya.

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia sendiri saat ini sedang melaksanakan reformasi birokrasi, yaitu penerapan sistem remunerasi. Atas dasar dikeluarkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja

Pegawai Di Lingkungan Perhubungan dan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor : PM 91 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Perhubungan. Pelaksanaan remunerasi memang dibutuhkan selain untuk mengukur kinerja setiap pegawai, juga untuk menerapkan disiplin pegawai. Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia, sebagai unit pelaksana teknik (UPT) pendidikan dan pelatihan perhubungan udara dituntut untuk profesional dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi mengenai rendahnya kinerja pegawai, banyaknya tugas kerja yang tidak terselesaikan tepat waktu, disiplin kerja yang rendah, menurunnya kualitas hasil kerja, kurangnya sosialisasi pelaksanaan remunerasi sehingga banyak pegawai yang kebingungan sehingga bukannya melaksanakan tugas akan tetapi memikirkan remunerasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh

mengenai Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia.

KAJIAN LITERATUR

A. Remunerasi

Remunerasi menurut Kamus Besar Indonesia yang diterbitkan Pusat Bahasa Indonesia pada tahun 2008 adalah pemberian hadiah (penghargaan atau jasa), bayaran, imbalan, kompensasi, atau upah.

Secara garis besar remunerasi merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai (PNS) secara teratur setiap bulannya, berdasarkan tugas beban kerja yang diembannya.

Remunerasi dapat diartikan sebagai kompensasi atau tunjangan berbasis kinerja. Menurut Simamora, (2004:442) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Indikator-indikator kompensasi (Remunerasi) menurut Simamora (2004:445) diantaranya :

1. Upah dan gaji.

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah

merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pegawai produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif.

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan.

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas.

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

B. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Buhler, (2007:216-218). Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif.

Menurut Hasibuan (2005:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena

pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap lembaga dan pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui

kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan lembaga, sikap dan perilaku indiscipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.

C. Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang

bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Nurhayati, (2008:7). Kinerja pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan, menurut Sumber: Ulbert (2002:366-367) yaitu : Karakteristik Kinerja dan kinerja ideal. Yang dijabarkan sebagai berikut. Kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan yaitu penelitian asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variable Remunerasi dan Disiplin dengan variable Kinerja Pegawai. Sugiyono, (2005:11).

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dipergunakan dengan cara menyebarkan angket.

Menurut Sugiyono (2008:162). Angket merupakan salah satu jenis pengumpulan data yang disampaikan kepada responden melalui bentuk

kuesioner pernyataan. Atau lebih jelasnya kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Angket yang diajukan kepada responden yang terdiri dari variable remunerasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai selanjutnya angket tersebut disusun sedemikian rupa secara terperinci dan lengkap dengan alternative jawaban (*Skal Likert*).

A. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia sebanyak 476 orang.

B. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan teknik Slovin dengan rumus perhitungan sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \text{ Umar (2003: 146 - 147)}$$

Keterangan :

n = Sampel
N = Populasi
e = Nilai Kritis

Dari hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 83 orang. Berikut ini penyebaran sampel berdasarkan jenjang pendidikan

Tabel 1. Penyebaran Sampel Penelitian

N o	Pendidika n	Populas i	Perhitunga n	Sampe l
1	SD	1	(1/476)x83	0
2	SMP	11	(11/476)x83	2
3	SMA	95	(95/476)x83	17
4	DII	56	(56/476)x83	10
5	DIII	48	(48/476)x83	8
6	DIV	38	(38/476)x83	7
7	S1	130	(130/476)x83	23
8	S2	96	(96/476)x83	17
9	S3	1	(1/476)x83	0
Jumlah Sampel				83

C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan.

1. Uji validitas

Menurut PriyantoDwi, (2008:16). Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur, dengan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,10 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang, sebagaimana diungkapkan oleh Dwi Priyatno (2008:25).

D. Pengolahan Data

1. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut dikutip dari. Sugiyono, (2008:224).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana

Y = Varibel Tak Bebas

X_i = Variabel Bebas ke i

a = Penduga untuk α
(intersep)

b_i = Penduga untuk β
(koef regresi untuk variabel bebas ke-i)

2. Analisis Koefisien Korelasi

Rumus korelasi yang akan digunakan mengacu pada rumus. Sugiyono, (2008:212).

$$R_{yx_1x_2}$$

$$= \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1 r yx_2 r x_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Dimana :

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi Antara Variabel X_1 dengan X_2 secara bersama sama dengan variabel Y

ryx_1 = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan X_2

3. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Supranto, (2000:153) koefisien determinasi merupakan nilai presentase yang menyatakan seberapa besar kontribusi suatu variabel mempengaruhi variansi (kenaikan atau penurunan) variabel lainnya. Rumus untuk menghitungnya sebagai adalah berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y.

r = koefisien korelasi.

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji signifikan pengaruh, yaitu apakah pengaruh yang ditemukan berlaku untuk seluruh sampel yang ada atau tidak, maka di lakukan uji signifikansinya menggunakan rumus (Sugiyono, 2008:214).

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

t-hitung : Nilai t

r : Nilai koefisien korelasi

n : Jauh sampel

Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf kesalahan 10%.

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Uji Validitas

1. Hasil uji validitas variabel remunerasi
2. Hasil uji validitas variabel disiplin
3. Hasil uji validitas variabel kinerja

Nilai korelasi untuk setiap butir item lebih dari 0,30 sehingga angket dinyatakan valid.

B. Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil uji reliabilitas variabel remunerasi. 0,872.
2. Hasil uji reliabilitas variabel disiplin. 0,864.
3. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja. 0,820.

Nilai reliabilitas yang dihasilkan berada pada kriteria reliable, sehingga angket dinyatakan valid dan reliable.

C. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar $r_{X_1X_2Y} = 0,845$ nilai tersebut ada pada kriteria sangat kuat. Sehingga terbukti remunerasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia.

D. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 0.715. Artinya bahwa sebesar remunerasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesiasebesar 71,5%. Sedangkan 28,5% sisanya disebabkan oleh faktor lainnya.

Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa remunerasi dan disiplin kerjaberpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia.

E. Hasil Analisis Linier Regresi

Persamaan yang diperoleh

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 2,276 + 0,257X_1 + 0,773X_2$$

Dari persamaan tersebut, bahwa :

Setiap peningkatan 1 skor variabel remunerasi atau disiplin kerjaakan meningkatkan kinerja pegawai

sebesar 0,257 atau 0,773 pada konstanta 2,276 dengan asumsi salah satu variabel bebasnya bernilai konstan.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Terdapat pengaruh remunerasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia, sebesar 71,5% sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi dan lain-lain.

B. Saran

Pihak sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia disarankan agar dapat menjelaskan atau mensosialisasikan dengan baik mengenai remunerasi kepada para pegawainya hal ini terlihat dari hasil penelitian yang dilaksanakan bahwa remunerasi berpengaruh sebesar 40,2% artinya pengaruh yang ditimbulkan masih rendah.

Selain itu pihak Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia juga disarankan agar dapat terus menjaga dan meningkatkan

kedisiplinan para pegawainya, berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mempunyai pengaruh dominan yaitu sangat kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Untuk peneliti lebih lanjut diharapkan untuk mengungkap lebih detail mengenai faktor-faktor remunerasi sehingga hasil penelitian yang dilaksanakan dapat lebih baik dan bermutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Buhler, Patricia. 2007. *"Alpha Teach Yourself Management Skills"*, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Prenada, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nurhayati. 2006. *"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme dan Kinerja"*, Mimbar Pendidikan.
- Priyanto, Dwi. 2008. *"Mandiri Belajar SPSS"*, Penerbit Mediakom, Yogyakarta.
- Silalahi, Ulbert. 2002. *"Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen"*, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, STIE, Yogyakarta.
- Supranto, J. 2000. *"Statistik Teori dan Aplikasi"*, Jilid 1 Edisi 6. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *"Statistika untuk Penelitian"*, CV Alfabeta, Bandung.
2008. *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*, Alfabeta, Bandung