

## **PENGARUH REMUNERASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar)**

Hera Meilinda<sup>1</sup>, Apri Budianto<sup>2</sup>, Mukhtar Abdul Kader<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Galuh  
heramei.hm@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Remunerasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1). Bagaimana Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar; 2). Bagaimana Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar; 3). Bagaimana Pengaruh remunerasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1). Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar; 2). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar; 3). Pengaruh remunerasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan data kuantitatif. Data diperoleh menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh 21.54% sedangkan sisanya 78.46% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh 42.83% sedangkan sisanya 57.17% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya remunerasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh 45.98% sedangkan sisanya 54.02% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Diharapkan Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy lebih memperhatikan remunerasi dan budaya kerja pegawainya sehingga akan meningkatkan kinerja pegawainya.

***Kata Kunci : Remunerasi, Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai***

### **Pendahuluan**

Menurut Fitria, et. al. (2014) sebuah organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru guna mempertahankan pegawai pada produktivitas yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Hal tersebut dikarenakan pegawai sebagai sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu tercapainya tujuan organisasi.

Rizqina, et. al. (2017) berpendapat sebagai bagian terpenting dalam sebuah organisasi, pegawai diharapkan dapat menjadi bagian dari organisasi yang dapat menciptakan dan meningkatkan nilai kompetitif bagi organisasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia harus

dikelola secara hati-hati, karena pada dasarnya mereka memiliki cipta, rasa, dan karsa yang dapat membentuk sikap seorang individu.

Maryesa, et. al., (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya merupakan tingkat keberhasilan seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Juairiah dan Malwa (2016) berpendapat untuk memacu kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, sebuah organisasi diharapkan dapat menjamin kesejahteraan pegawainya.

Keberhasilan kinerja seorang pegawai di dalam organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Lamatenggo dan Hamzah dalam Juairiah dan Malwa (2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut meliputi: data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi, insentif dan imbalan.

Sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Bidang Sumber Daya Air yang memiliki tugas sesuai kewenangan dalam pembangunan di Bidang Sumber Daya Air, permasalahan yang dihadapi Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy berdasarkan hasil pengamatan langsung di lapangan adalah terlihat adanya beberapa kendala yang dihadapi pegawai mengenai kinerjanya. Kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy dirasa masih kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target kegiatan tugas jabatan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Realisasi Target Sasaran Kinerja Pegawai**  
**Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy (Periode 2018)**

No.	Satuan Kerja	Target			Realisasi		
		Kuant/ Output (Dok.)	Rata- rata Kual/ Mutu	Rata- rata Waktu (Bulan)	Kuant/ Output (Dok.)	Rata- rata Kual/ Mutu	Rata- rata Waktu (Bulan)
1	Pejabat Struktural	433	100	11	433	93	11
2	Satker BBWS Citanduy	13	100	8	13	93	8
3	Satker OP SDA Citanduy	72	100	12	71	82	12
4	SNVT PJSA Citanduy	100	100	12	100	80	12
5	SNVT PJPA Citanduy	51	100	12	51	82	12
6	SNVT Pembangunan Bendungan	8	100	9	8	82	9

(Sumber: Data yang diolah peneliti, Maret 2019)

Dari tabel 1.1 tersebut memberikan penjelasan bahwa kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy jika dilihat dari segi kualitas atau mutu kinerja pegawai hanya mencapai angka rata-rata 93 pada satuan kerja pejabat struktural dan satuan kerja BBWS Citanduy, 82 pada satuan kerja OP SDA, 80 pada satuan kerja SNVT PJSA Citanduy, 82 pada satuan kerja SNVT PJSA Citanduy, dan 82 pada satuan kerja SNVT PJSA pembangunan bendungan. Hal tersebut dirasa kurang optimal jika dilihat dari target sasaran kinerja yang sebesar 100. Selain itu, kuantitas atau output pada Satuan Kerja OP SDA Citanduy yang seharusnya diselesaikan sebanyak 72 dokumen, namun hanya dapat terselesaikan sebanyak 71 dokumen. Hal tersebut dikarenakan adanya tugas jabatan pencatatan dokumen kedinasan yang seharusnya diselesaikan sebanyak 12 dokumen namun hanya dapat terselesaikan sebanyak 11 dokumen dalam kurun waktu 12 bulan. Hal tersebut membuktikan bahwa masih ada pegawai yang kurang kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagai upaya Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy dalam memacu kinerja dari para pegawainya adalah dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi. Remunerasi merupakan setiap bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan, atau promosi jabatan. Juairiah dan Malwa (2016) berpendapat bahwa kinerja sendiri tidak dapat tercapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proporsional. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Juairiah dan Malwa (2016) mengenai hubungan antara pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel remunerasi dengan variabel kinerja pegawai.

Kurang optimalnya kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy disinyalir sebagai akibat dari sistem remunerasi yang kurang mendukung tercapainya perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan pemberian remunerasi di Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy masih diberikan berdasarkan kelas jabatan dan absensi pegawai. Dengan pemberian remunerasi yang berdasarkan kelas jabatan dan absensi dikhawatirkan akan ada pegawai yang sebenarnya kinerjanya biasa saja, namun mendapatkan remunerasi yang besar karena kelas jabatannya yang tinggi.

Selain itu, sering terjadinya keterlambatan dalam pemberian remunerasi juga akan sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan capaian kinerja pegawai di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk berlaku adil, layak, dan

tepat waktu dalam memberikan remunerasi kepada pegawai sesuai dengan kinerja yang telah pegawai tersebut berikan kepada perusahaan, sehingga akan timbul perasaan bertanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diembannya. Dengan begitu akan dapat terbentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan produktivitas kerja pegawai yang tinggi maka otomatis kinerja pegawai tersebut akan terus meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Adapun permasalahan lain yang diduga menjadi faktor kurang optimalnya kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy adalah masih terdapat beberapa kebiasaan buruk atau budaya kerja yang kurang baik. Hal ini tercermin dari masih ada pegawai yang belum mentaati kedisiplinan di tempat kerja seperti: masih terdapat banyak pegawai yang terlambat masuk kantor, ada beberapa pegawai yang istirahat pada saat jam kerja masih berlangsung, semangat kerja yang biasa-biasa saja, berselancar di dunia maya saat jam kerja, dan adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu dikarenakan pegawai seringkali menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Widhawati dan Damayanthi (2018) budaya kerja yang ada dalam suatu organisasi merupakan sarana dalam membangun sikap dan perilaku anggota organisasi agar dapat mendukung produktivitas kerja serta mampu menghadapi berbagai tantangan yang akan datang. Persoalan yang mendasar bagi sebuah organisasi adalah menciptakan budaya yang kuat. Karena dengan budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan Septidira et. al., (2013) mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka dari itu, kesadaran pegawai akan pentingnya nilai-nilai budaya kerja masih perlu diperhatikan. Selain itu, pimpinan juga harus memberikan pengetahuan kepada para pegawai tentang budaya yang baik. Karena selain memberikan dan menambah wawasan untuk para pegawainya, pimpinan juga dapat meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai dan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Bagaimana Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar; 2). Bagaimana Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai

Citanduy Banjar; 3) Bagaimana Pengaruh remunerasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar.

## **Landasan Teoritis**

### **Remunerasi**

Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010:269) menyatakan bahwa remunerasi merupakan bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Sedangkan menurut Siagian (2014:262) berpendapat bahwa sistem remunerasi atau sistem penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan pada karyawan.

Menurut Handoko (2011:157) mengemukakan bahwa hal yang harus diperhatikan dalam rancangan sistem remunerasi adalah sebagai berikut:

1. Adil dan Proporsional, adil yang dimaksud adalah objektivitas dalam menetapkan nilai nominal dan harus sesuai dengan proporsional seperti: tanggung jawab, jabatan yang diemban, jenis pekerjaan, prestasi kerja karyawan, risiko pekerjaan yang dihadapi.
2. Layak dan Wajar, hal ini dimaksudkan bahwa remunerasi yang diberikan harus layak dan wajar, dan tentunya saling menguntungkan kedua belah pihak, baik dari perusahaan maupun pekerjanya. Namun yang harus diakui bahwa ada parameter yang digunakan untuk menetapkan upah dan gaji karyawan di perusahaan yaitu ketentuan normatif yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
3. Sistem Merit, remunerasi diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja kerja karyawan dievaluasi dan dinilai dengan mengacu pada parameter penilaian kinerja.
4. Kompetitif, maksudnya adalah kompetensi yang dimiliki dan dibawa oleh orang untuk melakukan pekerjaannya seperti yang dipersyaratkan.
5. Transparan, transparan artinya ada keterbukaan dalam penetapan gaji dan tunjangan, menetapkan syarat kenaikannya masing-masing harus diketahui dan mudah dipahami oleh pekerja atau karyawan.

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu pegawai dan kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam

kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. Budaya kerja memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi (Sudaryo et. al, 2018:105).

Menurut Hartanto (2009:171) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih spesifik, budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja, yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Moekijat dalam Mulyadi (2016:31), menyatakan bahwa cakupan nilai budaya kerja di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. Keterbukaan, persiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerja sama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

### **Kinerja Pegawai**

Robbins dan Coulter (2010:278) menyatakan bahwa kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:172) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat 2 penilaian kinerja pegawai PNS meliputi unsur: 1) Sasaran Kerja Pegawai (kuantitas, kualitas, waktu, biaya); 2) Perilaku Kerja Pegawai (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan).

## Metode Penelitian

Sesuai dengan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Sugiyono (2017:6) menyatakan bahwa metode survey adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Metode survey merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pernyataan yang diajukan kepada responden. Metode penelitian survey digunakan untuk mengetahui karakteristik atau hubungan sebab akibat antar variabel, tanpa adanya intervensi dari peneliti. Dalam penelitian ini jenis metode penelitian survey yang digunakan adalah metode *explanatory survey*. Menurut Singarimbun dan Effendi dalam Aini (2013:52) menyatakan bahwa: “Metode *explanatory survey* yaitu metode untuk menjelaskan hubungan kausal antar dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis”.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menurut pendekatannya yaitu dengan menggunakan pendekatan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data diperoleh menggunakan kuisioner dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Adapun yang dimaksud dengan analisis deskriptif menurut Sugiyono (2012:11) menyatakan bahwa Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau hubungan antar variabel satu dengan variabel lain.

Sedangkan yang dimaksud dengan analisis verifikatif menurut Moch. Nazir dalam Nurdiana (2018:77) menyatakan bahwa metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas (hubungan sebab akibat) antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis menggunakan suatu perhitungan statistic sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Pendekatan analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana remunerasi, budaya kerja, dan kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy. Sedangkan pendekatan analisis verifikatif ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh remunerasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar**

Remunerasi dapat diartikan sebagai setiap bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan, atau promosi jabatan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel remunerasi diperoleh skor sebesar 9,425 atau jika dirata-ratakan sebesar 471.25. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan di dalam kuesioner mengenai remunerasi memperoleh skor 9,425 yang berada di interval 8,027-9,915, yang artinya tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa remunerasi di Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar dapat dikatakan tinggi. Dikatakan tinggi secara keseluruhan, tetapi secara khusus masih perlu adanya peningkatan dalam hal pemberian remunerasi kearah yang lebih baik lagi, karena masih terdapat kekurangan yang masih harus diperbaiki agar dapat memaksimalkan sistem pemberian remunerasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya hasil koefisien korelasi sederhana variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tingkat hubungan variabel remunerasi terhadap variabel kinerja pegawai berada pada kategori cukup dengan nilai sebesar 0.464. Untuk uji koefisien determinasi, presentase pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 21.54%, sementara 78.46% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar 5.643. Untuk mengetahui signifikan atau tidak maka perlu dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yang berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui  $t_{tabel} = 1.658$ , yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5.643 > 1.658$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa remunerasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan pemberian remunerasi dapat menimbulkan perasaan bertanggung jawab yang besar bagi pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Dengan begitu akan dapat terbentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan produktivitas kerja pegawai yang tinggi maka otomatis kinerja pegawai tersebut akan terus meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Hal ini sejalan dengan pendapat Juairiah dan Malwa (2016) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel remunerasi dengan variabel kinerja pegawai, artinya kinerja pegawai tidak dapat tercapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proporsional.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar**

Menurut Schein dalam Septidira et. al., (2013) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai dan perasaan bersama oleh kelompok-kelompok dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang ada dalam suatu organisasi merupakan sarana dalam membangun sikap dan perilaku anggota organisasi agar dapat mendukung produktivitas kerja serta mampu menghadapi berbagai tantangan yang akan datang.

Berdasarkan rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel budaya kerja diperoleh skor sebesar 10,055 atau jika dirata-ratakan sebesar 502.75. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan di dalam kuesioner mengenai budaya kerja memperoleh skor 10,055 yang berada di interval 9,916-11,804, yang artinya sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja di Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar dapat dikatakan sangat tinggi. Dikatakan sangat tinggi secara keseluruhan, tetapi secara khusus masih perlu adanya peningkatan dalam hal meningkatkan nilai-nilai dari budaya kerja, karena masih terdapat kekurangan yang masih harus diperbaiki agar setiap pegawai dapat lebih meresapi dan melaksanakan nilai-nilai dari budaya kerja yang terdapat di Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya hasil koefisien korelasi sederhana variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tingkat hubungan variabel budaya kerja terhadap variabel

kinerja pegawai berada pada kategori kuat dengan nilai sebesar 0.654. Untuk uji koefisien determinasi, presentase pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 42.83%, sementara itu 57.17% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar 9.322. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yang berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui  $t_{tabel} = 1.658$ , yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $9.322 > 1.658$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan kualitas dan karakteristik budaya kerja yang ada di suatu perusahaan akan menentukan besar kecilnya kemauan, hasrat, dan gairah anggota perusahaan untuk memunculkan dan memanfaatkan potensi mereka untuk berkontribusi pada proses peningkatan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Widhawati dan Damayanthi (2018), yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya budaya kerja dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang dimiliki. Karena dengan adanya budaya kerja yang baik dan terarah maka karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun hasil yang maksimal.

### **Pengaruh Remunerasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar**

Menurut Sinambela dalam Septidira et. al., (2013) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi berganda variabel remunerasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tingkat hubungan variabel remunerasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai berada pada kategori kuat dengan nilai sebesar 0.678. Untuk uji koefisien determinasi, presentase pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 45.98%, sementara itu 54.02% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa hasil  $F_{hitung}$  sebesar 48.939. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  yang berdasarkan

perhitungan tersebut dapat diketahui  $F_{tabel} = 3.08$ , yang artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $48.939 > 3.08$ . Hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, dimana variabel remunerasi dan budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara remunerasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa remunerasi dan budaya kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan dengan adanya pemberian remunerasi yang adil, layak, dan tepat waktu dan budaya kerja yang baik dan kuat akan mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner mengenai remunerasi pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy dapat dikatakan tinggi. Berdasarkan hasil statistik, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar, artinya semakin baik pemberian remunerasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.
2. Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner mengenai budaya kerja pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy dapat dikatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil statistik, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar, artinya semakin baik budaya kerjadi suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.
3. Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner mengenai kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy dapat dikatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil statistik, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara remunerasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar, artinya semakin baik pemberian remunerasi dan budaya kerja di suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti akan menyampaikan beberapa saran, antara lain:

1. Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy sebaiknya harus lebih mampu dalam memberikan remunerasi sesuai dengan kondisi pasar yang berlaku saat ini. Sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih produktif dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk meningkatkan pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai diharapkan pihak Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy dapat memperbaiki sistem pemberian remunerasi dengan mengikuti aturan pemberian remunerasi dan meminimalisir adanya keterlambatan dalam pemberian remunerasi yang akan sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy perlu mendorong pegawainya untuk memiliki sikap terbuka terhadap pegawai yang lainnya dalam hal mengemukakan kritik dan saran. Sehingga setiap pegawai akan dapat mengevaluasi dan mengintrospeksi kekurangan mereka secara optimal. Untuk meningkatkan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan pihak Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy dapat memperbaiki nilai-nilai budaya kerja yang masih kurang, selain itu pimpinan harus lebih memperhatikan pelaksanaan Diklat budaya kerja bagi setiap pegawainya agar setiap pegawai dapat lebih meresapi dan melaksanakan nilai-nilai dari budaya kerja yang terdapat di Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy secara optimal.
3. Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy sebaiknya lebih memperhatikan pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, agar tidak terjadi pengeluaran yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan pemerintah. Untuk meningkatkan pengaruh remunerasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan pihak Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy dapat memberikan remunerasi dengan prinsip adil, layak, dan tepat waktu agar pegawai termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Selanjutnya kesadaran pegawai akan pentingnya nilai-nilai budaya kerja masih perlu diperhatikan. Selain itu, pimpinan juga berperan penting dalam memberikan pengetahuan kepada para pegawai tentang budaya yang baik.
4. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain

yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka perlu untuk menambah variabel yang akan diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Muthia Nurul. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kearsipan Terhadap Profesionalisme Arsiparis di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Se-Bandung Raya*. Universitas Pendidikan Indonesia. Diterbitkan.
- Fitria et. al.,. 2014. *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda*. eJournal Administrative Reform. Volume 2, Nomor 3. ISSN 2338-7637. Diakses tanggal 14-01-2019.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebijakan dan Potensi Insani*. Bandung: Mizan.
- Juairiah dan Malwa. 2016. *Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang*. Jurnal Psikologi Islami. Volume 2 Nomor 2. ISSN: 2502-728X. Diakses tanggal 12-12-2018.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Maryesa, et. al. 2016. *Analisis Peran Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Pegawai Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional*. Manajemen IKM. Vol. 11 No. 2. ISSN 2085-8418. Diakses tanggal 12-12-2018.
- Mulyadi, Heri. 2016. *Implementasi 5 Nilai Budaya Kerja Kementrian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam Kantor Kementrian Agama Kabupaten lampung Barat*. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Agama Islam (MPI) Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Bandar Lampung. Diterbitkan.
- Nurdiana. 2018. *Pengaruh Layout Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Plasa Telkom Ciamis*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis. Tidak diterbitkan.
- Rizqina, Zakiul Amri, et.al. 2017. *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)*. Jurnal Magister Manajemen. Volume 1 Nomor 1. ISSN 23302-0199. Diakses tanggal 12-12-2018.
- Robbins dan Coulter. 2010. *Manajemen, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Septidira et. al. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume 15, Nomor 5. ISSN 1979-2239. Diakses tanggal 28-11-2018.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, et. al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widhawati dan Damayanthi. 2018. *Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Akuntansi. Volume 24 Nomor 2. ISSN: 2302-8556. Diakses tanggal 12-12-2018.