Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Prestasi Kinerja Instruktur Pada LKP Normal Komputer Luwuk

Trisno Wibowo. K¹

Komputerisasi Akuntansi, AMIK Luwuk Banggai

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian remunerasi terhadap prestasi kinerja instruktur pada LKP Normal Komputer Luwuk. Dalam melakukan proses analisis pengolahan data penulis menggunakan metode statistik dengan bantuan aplikasi SPP, setelah angka - angka diolah dan mendapatkan hasil sebuah kesimpulan yang merupakan solusi, jawaban atau rencana dari permasalahan yang diteliti. Pada penelitian ini menunjukkan kesimpulan bahwa adanya hubungan yang erat serta pengaruh positif yang kuat antara remunerasi dengan prestasi kinerja instruktur pada LKP Normal Komputer Luwuk.

Kata Kunci: *remunerasi, prestasi kinerja*

Abstract

The research aims to determine the effect of remuneration on instructor performance at LKP Normal Computer Luwuk. The data processing analysis technique used is statistical methods before conclusions are drawn. In this research statistical analysis was carried out with the help of the SPSS program. At that stage, the results from the previous stages are interpreted. After that, a conclusion is made which is the final point of a problem, in the form of a decision or plan that is the best answer to the problem. This research shows the conclusion that there is a close relationship and a strong positive influence between remuneration and instructor performance at LKP Normal Computer Luwuk.

Keywords: *remuneration, performance achievements*

Copyright (c) 2024 Trisno Wibowo. K

✉ Corresponding author :

Email Address : tkandakon@gmail.com

PENDAHULUAN

Satuan lembaga pendidikan di Indonesia baik formal dan non formal dinilai dengan sistem Akreditasi, seperti halnya yang ada pada LKP (Lembaga Kursus dan Pelatihan) Normal Komputer Luwuk. Akreditasi merupakan mekanisme untuk memberikan penilaian dan pengakuan resmi kepada sebuah lembaga pendidikan bahwasanya telah memenuhi unsur persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan (Permen Naker Nomor 34 Tahun 2016 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja).

Bahwa LKP Nurmal Komputer Luwuk wajib melakukan akreditasi dan reakreditasi setiap masa akreditasi akan berakhir (berlaku selama 5 tahun).

Faktor utama yang mempengaruhi hasil atau tingkatan akreditasi sebuah lembaga adalah prestasi lembaga tersebut, sedangkan prestasi lembaga dihasilkan oleh prestasi instruktur dan pengelola lembaga (tendik). Prestasi sebuah lembaga atau organisasi tentu saja berbanding lurus dengan prestasi pegawai. Sehingga perusahaan perlu memberikan penghargaan untuk memacu pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal demi kemajuan sebuah lembaga atau organisasi. Salah satu hal yang dapat mendorong seseorang mengejar dan mencapai prestasi kerja dalam sebuah organisasi adalah dengan adanya remunerasi.

Dalam era digitalisasi saat ini yang semua hampir dapat dikerjakan dengan otomatisasi, manusia tetap menjadi titik berat dan faktor utama dalam menjalankan sebuah lembaga atau organisasi. Kemajuan sebuah lembaga atau organisasi dapat dilihat dari capainya yang diperoleh, sedangkan untuk karyawan prestasinya dapat diukur dengan melihat target kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Hal ini menggambarkan bahwa kemajuan dari sebuah perusahaan juga disebabkan oleh prestasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, tentu dalam hal ini pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor apa saja yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih berprestasi.

METODOLOGI

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Metode Lapangan (*Field Method*), melalui metode ini penulis berada langsung pada objek penelitian untuk melakukan observasi serta melakukan pengamatan secara langsung.
2. Metode Wawancara (*Interview Method*), metode ini melengkapi metode lapangan, dimana hal - hal yang tidak dapat penulis jumpai dalam observasi langsung dapat dilakukan dengan cara melakukan wawancara kepada pihak berwenang pada objek penelitian untuk memperoleh data tertentu.
3. Metode K pustakaan (*Library Method*), melalui metode ini penulis mengumpulkan informasi melalui buku dan jurnal penelitian terdahulu yang sejenis dan sesuai dengan penelitian ini.

Untuk metode analisis data, penulis menggunakan cara sebagai berikut ini :

1. Analisis Kuantitatif, analisis ini menggunakan angka - angka dan metode statistik. Pengolahan data statistik menggunakan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*).
2. Analisis Kualitatif, pada tahap ini angka - angka yang diolah sebelumnya diinterpretasikan dan disimpulkan dan menjadi bagian terakhir dari masalah yang ada berupa solusi dari masalah yang muncul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Remunerasi

Remunerasi berasal dari kata *Remuneration* yang kata dasarnya adalah *Remunerate* yang diartikan sebagai membayar atau memberikan upah (Pratama, 2017).

Istilah remunerasi di Indonesia juga dikenal dengan kata kompensasi, beberapa ahli mengatakan remunerasi dan kompensasi adalah sama.

Penjelasan hasibuan (2014) "Remunerasi adalah pendapatan dalam bentuk uang, barang baik langsung dan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa dan kinerja kepada perusahaan. Pedapat lain juga menurut Teja (2017) menjelaskan Remunerasi seperti sesuatu yang didapatkan oleh karyawan sebagai hadiah dari kontribusi yang telah diberikan kepada tempat kerjanya.

Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi besaran remunerasi pada sebuah perusahaan (Gamedia.com, 2022) :

1. Standar perusahaan
2. Kinerja dan Kontribusi Pegawai
3. Kemampuan dan Prestasi
4. Golongan / Pangkat Pegawai

B. Prestasi Kerja

Manajemen SDM pegawai atau tenaga kerja memiliki tujuan untuk meningkatkan prestasi kinerja dari sebuah perusahaan dan prestasi kinerja perusahaan dibentuk oleh prestasi pegawai. Faktor prestasi tersebut baik dari pegawai maupun perusahaan adalah hal yang sangat penting untuk menentukan keberlanjutan sebuah organisasi atau perusahaan.

Prestasi kerja menunjukkan tingkat kemampuan dan kompetensi seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya yang mencakup pekerjaannya (Bernandi dan Russel, 2016).

Penjelasan lain juga mengatakan prestasi kerja adalah pencapaian dari hasil kinerja yang didapat atau ditunjukkan oleh seseorang atau kelompok dalam melakukan suatu pekerjaan (Dharma, 2018).

Peneliti lain juga menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas - tugasnya sesuai tanggung jawab (Mangkunegara, 2013).

C. Analisis Regresi Linear

Untuk dapat melihat dan mengetahui signifikan pengaruh X terhadap Y, maka dilakukan uji analisis regresi berikut ini :

Tabel 1. Analisis Regresi Linear

**COEFFICIENTS
DEPENDENT VARIABLE: PRESTASI KINERJA**

MODEL	UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS	T	Sig.
	B	STD. ERROR	Beta		
1 (CONSTANT) PEMBERIAN	4,488	1,169		3,841	0,000
REMUNERASI	0,884	0,035	0,971	25,438	0,000

Sumber : Olah Data Tahun 2023

Persamaan yang digunakan :

$$Y = 4,488 + 0.884 X$$

Maka dijelaskan :

1. Nilai konstanta adalah 4,488 yang pertanda Jika tidak ada informasi remunerasi, maka tingkat prestasi kinerja instruktur adalah 4,488.
2. Pada nilai X merupakan koefisien regresi, yang menggambarkan bahwa di setiap penambahan remunerasi sebesar 1, akan terdapat kenaikan prestasi kinerja sebesar 0.884.

Tabel 2. Uji Koefisien
MODEL SUMMARY

DEPENDENT VARIABLE: PRESTASI KINERJA

MODEL	R	R SQUARE	ADJUSTED R SQUARE	STD. ERROR OF THE ESTIMATE
1	0,971 a)	0,945	0,943	0,48190

a) Predictors: (Constant), PEMBERIAN REMUNERASI

Hasil pada model diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0,943 atau 94,3% yang berarti semua variabel independen dapat memberikan semua informasi yang diperlukan karena nilai R Square mendekati 1 yakni 0,943.

Tabel 3. *Analysis Of Variance (Anova)*

DEPENDENT VARIABLE: PRESTASI KINERJA

MODEL	SUM OF SQUARES	df	MEAN SQUARE	F	Sig.
1 REGRESSION	150,275	1	150,275	647,068	0,000 a)
RESIDUAL	8,825	38	0,232		
TOTAL	159,100	39			

a) Predictors: (Constant), PEMBERIAN REMUNERASI

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa hasil anova di atas ditunjukkan hasil F test model tersebut. Dari hitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 647,068 dengan tingkat signifikansi 0,000. Maka nilai F tersebut menjelaskan variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Pengaruh Remunerasi (X) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil uji hipotesis pada Tabel. 1 *Coefficients* bahwa pengaruh remunerasi memiliki nilai t hitung adalah $25,438 > t$ tabel $13,182$ dan hasil signifikasinya ialah $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian remunerasi mempengaruhi secara positif pada prestasi kinerja instruktur pada LKP Nural Komputasi Luwu. Hal ini serupa dengan yang ditunjukkan oleh penelitian Hera Meilinda, dkk tahun 2019 pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar “bahwa hasil penelitian serta pengolahan data memberikan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besarnya dampak $21,54\%$ sedangkan $78,46\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti”. Penelitian lain juga mengatakan hal yang sama mirip hasil penelitian Dito Aditia darma Nasution tahun 2019 di tempat kerja Kejaksaan Negeri Medan “bahwa berdasarkan analisis data dan pembahasan bisa disimpulkan bahwa nilai Adjust R Square sebanyak $0,218$ yang menandakan bahwa $21,8\%$ variabel dependen (Kinerja Pegawai) dipengaruhi oleh variabel independen (Remunerasi dan Semangat Kerja), sedangkan sisanya sebanyak $78,2\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar contoh estimasi yang tidak diteliti pada penelitian ini”.

SIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberian remunerasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja kepada instruktur pada LKP Nural Komputasi Luwu.

Referensi :

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset
- Dharma, Surya. (2018). “Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya”. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, M. A. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3).
- Menteri Ketenagakerjaan Pemerintah Republik Indonesia. (2016). Permen Nomor 34 Tahun 2016 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.
- Pratama, W.A., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), 52-60.
- Sri Gusti Bima Harya Teja (2017), Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada kantor pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta). *Jurnal manajemen Daya saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 19, No. 2, Desember 2017, ISSN : 1411-3

www.gramedia.com. Faktor yang mempengaruhi besaran remunerasi. Diakses tahun 2022
pkl. 13.00 WITA.