

Pengaruh Remunerasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Anggota Polri di Polrestabes Kota Palembang)

Alia Utami¹, Yasir Arafat², Tri Darmawati³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id

³FEB Universitas PGRI Palembang, tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh remunerasi dan iklim kerja terhadap kinerja. Selanjutnya proses penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan objek penelitian studi kasus pada anggota Polri di Polrestabes Kota Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memakai dokumentasi dan kuisioner kepada anggota Polri di Polrestabes Kota Palembang. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik berupa regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi dan nilai signifikansi. Setelah dilakukan penelitian diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda $Y=5,154+0,212X_1+0,557X_2$ yang menunjukkan bahwa variabel iklim kerja lebih dominan dari pada variabel remunerasi dalam mempengaruhi kinerja. Selain itu dari hasil korelasi berganda sebesar 0,901 menunjukkan bahwa variabel remunerasi dan iklim kerja memiliki hubungan positif dan sangat kuat dengan kinerja. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil 0,813, dari data tersebut menampakkan keadaansumbangan pengaruh remunerasi dan iklim kerja terhadap kinerja sebesar 81,3% dan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Untuk membuktikan hipotesis penelitian dilihat dari nilai signifikansinya yaitu 0,065 untuk remunerasi dan 0,000 untuk iklim kerja. Hasil akhir penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan remunerasi terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian *f* hitung diperoleh nilai signifikan 0,000 yang artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan remunerasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Kata kunci: remunerasi, iklim kerja, kinerja

ABSTRACT

*This research was conducted to determine the effect of remuneration and work climate on performance. Furthermore, the research process uses quantitative research methods with the object of research being case studies on members of the National Police at Polrestabes Palembang City. Data collection techniques were carried out using documentation and questionnaires to members of the National Police at Polrestabes Palembang City. The data analysis technique used statistical analysis in the form of multiple linear regression, multiple correlation, coefficient of determination and significance value. After doing the research, the results of the multiple linear regression equation $Y=5,154+0,212X_1+0,557X_2$ showed that the work climate variable was more dominant than the remuneration variable in influencing performance. In addition, the results of the multiple correlation of 0.901 indicate that the variable of remuneration and work climate has a positive and very strong relationship with performance. From the calculation of the coefficient of determination, the result is 0.813, from these data it shows that the contribution of remuneration and work climate to performance is 81.3% and the remaining 18.7% is influenced by other factors not examined. To prove the research hypothesis, the significance value is 0.065 for remuneration and 0.000 for work climate. The final results of this study indicate that partially there is an insignificant effect of remuneration on performance, and there is a significant effect of work climate on performance. The results of the calculated *f* test obtained a significant value of 0.000 which means that simultaneously there is a significant effect of remuneration and work climate together on performance.*

Keywords: remuneration, work climate, performance



A. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah Kepolisian nasional di Indonesia, yang mempunyai tanggung jawab secara langsung kepada Presiden Republik Indonesia. Polisi memiliki motto "rastra sewakotama" yang berarti "abdi utama bagi nusa bangsa". Polri melaksanakan tugas negara di bidang kepolisian di seluruh Indonesia. Yaitu, menjaga keamanan dan ketertiban, penegakan hukum, perlindungan masyarakat, perlindungan dan pemberian pelayanan. Polrestabes Palembang adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sumatera Selatan resor kota Palembang. Untuk dapat memberikan pelayanan terbaik tentunya harus diiringi kinerja pegawai yang baik. Menurut Mangkunegara (2017:106), Kinerja pegawai yakni perolehan dari hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas dengan penuh tanggung jawab. Kekuatan dalam organisasi atau perusahaan bersumber dari sumber daya manusia yang dikandungnya. Ketika mempertimbangkan bakat lebih tepatnya dengan menghormati bakat dan kemampuan tersebut, dan mengembangkan keterampilan serta menggunakannya dengan tepat dengan memberikan tunjangan atau pendapatan tambahan kepada seorang pegawai dimana ia bekerja, lalu suatu perusahaan atau organisasi bisa dengan melakukan pergerakan dengan optimal dengan cepat. Kinerja ialah jumlah usaha yang dilakukan atau diusahakan seseorang dalam bekerja Bintoro (2017:105). Kinerja di dalam suatu instansi sangat penting untuk meraih apa yang menjadi harapan suatu organisasi seperti yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan ialah selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama, sasaran, atau kriteria sasaran, hasil atau kesuksesan individu atau keseluruhan Sinambela (2017:480). Berdasar definisi dari berbagai pakar tersebut bisa dipahami bahwa, kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas masing-masing individu yang tidak samadalam berpartisipasi guna meraih apa yang diinginkan meraih tujuan, visi dan misi di perusahaan atau organisasi. Menurut Bintoro (2017:109), bahwa terdapat lima perhal yang dapat mengubah kinerja pegawai, antara lain : (1) fasilitas kantor, adalah wahana yg menunjang seseorang pegawai buat melakukan kegiatan kerja, dan baiknya jika perusahaan bisa menaruh fasilitas yg layak atau patut digunakan sehingga akan menunjang kinerja pegawai tetapi jika digunakan pada hal yang tidak sepatutnya maka dapat menurunkan kinerja. (2) Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor lainnya yang bisa dipertimbangkan untuk menjadi perhatian. Lingkungan kerja dikatakan memenuhi kriteria pilihan bagus yang mempunyaizona untuk bekerja yang memadai, pencahayaan mencukupi untuk bekerja, dan suhu ruangan yang nyaman untuk area tersebut ruangan kinerja pegawai. (3) prioritas kerja, pegawai terkadang dapat merasakan kelimpungan kalau diberikan beban tugas yang terlalu banyak pada mereka bukan dengan membantu apa yang menjadi hal penting yang harus dilakukan, kemudian biarkan mereka mengerjakan satu persatu tugas yang telah diberikan jangan menambah tugas lainnya sebelum tugas tersebut terselesaikan. (4) Bos yang baik adalah bos yang suportif karena ia tidak hanya memerintahkan tapi juga mau menerima penyampaian saran dan pendapat dari karyawannya. Dorong pendapat dan ide baru untuk diungkapkan pada pertemuan dan undang mereka untuk berkontribusi pada pekerjaan. (5) bonus, menjadi hal yang sangat dinantikan berkaitan jika pekerjaannya dievaluasi oleh perusahaan dengan adil. Apresiasi pegawai dapat diawali dengan sesuatu paling sederhana dengan

menghargai sesuatu yang telah dilakukan dengan baik di ikuti dengan pujian dari pimpinan atau dalam bentuk bonus. Menurut Wibowo (2016:86) untuk mengukur kinerja pegawai diperlukan beberapa indikator diantaranya sebagai berikut : tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, peluang.

Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, gaji dan penghargaan perlu dipertimbangkan dalam konteks kinerja dan tingkat produktivitas. Marwansyah (2010:269) menyatakan bahwa kompensasi yaitu nilai tukar atas apa yang sudah dikerjakan atau dilakukan pegawai yang hasilnya memuaskan dan atas kontribusi yang diberikan maka organisasi sedang bekerja akan memenuhi kewajiban tersebut. Jusmaliani (2011:122) Remunerasi bukan hanya mencakup gaji dan upah, tetapi juga berbagai tunjangan yang diterima pekerja berupa uang ataupun benda yang dibutuhkan. Menurut Thoha (2010:38), kompensasi berkaitan dengan menghidupkan sistem penggajian karyawan berdasarkan penilaian kinerja dengan tujuan menciptakan sistem pemerintahan yang bagus. Menurut Hasibuan (2012:118), pengertian remunerasi ialah segala macam apa yang didapatkan dalam bentuk uang, barang yang diterima langsung dan tidak langsung menjadi suatu balasan dari perusahaan atas apa yang telah dilakukan karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, kita bisa menyimpulkan bahwa kompensasi adalah kompensasi yang lebih luas daripada upah dan gaji yang diterima karyawan atas upaya mereka menuju kesejahteraan dan kontribusi mereka kepada organisasi atas kinerja mereka. Pemerintah telah berupaya untuk membuat Kinerja meningkat melalui penyampaian subsidi tenaga kerja atau kompensasi kepada pekerja lingkungan di Polri. Institusi kepolisian juga memberikan penghargaan atas keberhasilan adalah positif untuk meningkatkan kinerja. Tunjangan kinerja bulanan dibayarkan, dengan mempertimbangkan reformasi birokrasi, kinerja organisasi, dan evaluasi kinerja pribadi. Pengenalan remunerasi ini diharapkan dapat mempercepat perubahan kinerja PNS sehingga reformasi birokrasi menjadi lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam pelaksanaan tugas. Menurut Marwansyah (2010:269), komponen imbalan dapat dibedakan menjadi dua (dua) yaitu imbalan berupa uang dan non uang. Komponen ini digunakan sebagai indikator penilaian penghargaan. Kompensasi uang berupa gaji, tunjangan, program kesehatan, skema pensiun (kompensasi langsung dan tidak langsung kepada karyawan. Penghargaan non-uang (penghargaan yang dicapai didasarkan pada nilai kepuasan kerja karyawan serta kepuasan lingkungan kerja yang melengkapi), beban tugas yang sukses dijalankan, menyenangkan bagi karyawan, ancaman bagi profesional, tanggung jawab, peluang kesadaran, pencapaian tujuan, kesempatan promosi, kenyamanan Rekan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, kondisi dalam bentuk pekerjaan, pembagian tenaga kerja, kebijakan kesehatan, perawatan yang kompeten, pengakuan simbol status, jam kerja yang fleksibel. Dari definisi Dapat disimpulkan bahwa remunerasi merupakan reward yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan mereka terhadap lingkungan kerja yang ada. Selain remunerasi tersebut, ada faktor lain yang menjadi tolak ukur dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau ruang lingkup kerja, yaitu iklim kerja. Pendapat Wirawan (2007:122), Iklim kerja yaitu para anggota suatu organisasi (individu dan kelompok) dan orang-orang yang selalu berkaitan pada perusahaan tentang apa yang terjadi di dalam organisasi tersebut (pemasok, konsumen, konsultan, kontraktor, dll). Atau, melewati lingkungan internal organisasi. Hal tersebut dapat mengubah seseorang dalam bersikap dan berperilaku pada kinerja anggotanya dan menentukan kinerja organisasi.



Dalam hal ini dapat dikatakan iklim kerja juga menciptakansuatu keadaan atau terjadinya suasana kerja yang dirasakan memberikenyamanan, ketenangan dan bebas saat menjalankan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Sehingga akan tercipta keadaan iklim kerja yang harmonis terhadap prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik. Stringer (2004:130), Dalam sebuah organisasi yang mengkonseptualisasikan segala sesuatu yang terkandung dalam lingkungan kerja yang menggambarkan suasana tempat kerja secara langsung atau tidak langsung dirasakan oleh orang-orang yang berbeda di lingkungan tersebut. Menurut Sutisna (2009:36), mendefinisikan iklim kerja sebagai seperangkat perhiasan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di lingkungan kerja secara langsung atau tidak langsung, yang mempengaruhi perilaku yang terpengaruh di tempat kerja. Saya berasumsi bahwa itu akan menjadi kekuatan yang kuat. Berdasarkan definisi di atas, menjelaskan bahwa proses interaksi antara anggota organisasi menciptakan iklim kerja yang menciptakan karakteristik organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa iklim kerja bisa dibentuk dengan pola yang baik jika mempengaruhi beberapa faktor. Selain itu pendapat Wirawan (2007), iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu : kepercayaan dan keterbukaan, empati dan dukungan, kejujuran dan rasa hormat, tujuan yang jelas, pekerjaan yang berbahaya, pengembangan pribadi, otonomi serta adaptif. Dari penjelasan tersebut organisasi ataupun perusahaan bisa berupaya menentukan tujuan organisasi agar tercipta iklim dan tujuan yang tepat bagi karyawannya. Baik atau buruknya suasana di tempat kerja tergantung pada penilaian pekerja tersebut. Berdasarkan penelitian yang pernah dikerjakan sebelumnya oleh Gustika (2013), yaitu dampak pembagian remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota Polri Polres Pesaman, diartikan bahwa kenaikan pemberian remunerasi akan mengoptimalkan kinerja dari anggota Polri Polres Pesaman. Dan penelitian lain yang juga pernah dilakukan sebelumnya oleh Usman (2019), bahwa dampak iklim kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Untuk itu penelitian tersebut dilakukan agar dapat memahami dan mengerti apakah remunerasi dan iklim kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja anggota Polri Polrestabes Kota Palembang.

B. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2018:24), Metode penelitian merupakan metode yang secara khusus dipilih agar dapat memecahkan masalah yang dibahas pada penelitian. Peneliti menjalankan metode kuantitatif yang bisa dijelaskan sebagai metode penelitian yang dimanfaatkan dalam meneliti di populasi dan sampel yang telah ditentukan. Pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan sampel inisiasi proporsional, pengumpulan data dilakukan memilih memakai instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif untuk mengkonfirmasi hipotesis yang dibuat.

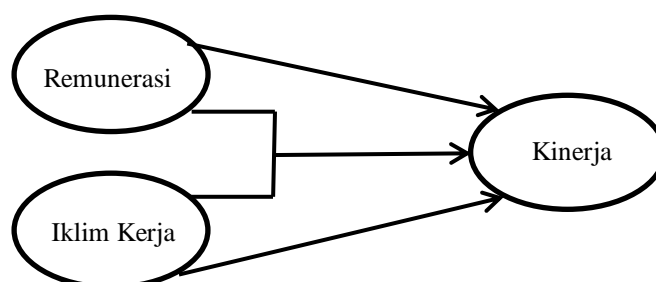
Sugiyono (2018: 148) menyatakan bahwa populasi yaitu dengan memukul rata apa yang menjadi susunan pada objek-objek dengan ciri dan ciri tertentu, dan ditentukan oleh penelitian untuk menyelidikinya dan menarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu anggota Polri Polrestabes Palembang per bagian/unit kerja dengan jumlah populasi sebanyak 143 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ditetapkan dari populasi tersebut (Sugiyono 2018:149). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 143 orang, toleransi kesalahan 0,1 (10%) sehingga jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin adalah 58,8477

dibulatkan menjadi 59 orang. Selain itu, teknik pengambilan sampel bertingkat dilakukan dengan mengekstraksi sampel dari sampel acak bertingkat proporsional. yaitu pengambilan sampel dengan berstrata sesuai dengan jumlah pegawai di setiap bagian diperkirakan bahwa keseluruhan populasi sejenismaka dapat menjadi perwakilan dari sampel.

Sugiyono (2018:223), mengatakan Sumber data dibagi menjadi sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang datang langsung dari lokasi atau objek dan menyediakan data langsung ke pengumpul data, contohnya dokumen- dokumen perusahaan yang didasarkan pada asal usul sejarah laju kembangnya suatu perusahaan, struktur organisasi, dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian. Sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber data tidak secara langsung menyampaikan data pada pengumpul data, contohnya lewat perantara orang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder.

Sugiyono (2018:224) Hal ini menunjukkan bahwa teknologi akuisisi data merupakan langkah terpenting dalam penelitian, sebab tujuan dari penelitian itu sendiri ialah guna mendapatkan data. Teknologi yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Dengan melalui observasi yaitu mengamati secara langsung subjek penelitian, dengan tujuan untuk memahami permasalahan dan fenomena yang ada secara langsung pada subjek penelitian. Peneliti mengamati langsung di lokasi penelitian untuk memahami permasalahan dan fenomena yang ada. Kemudian peneliti menyiapkan kuesioner dan disebarakan kepada responden sampel. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu juga untuk mendapatkan data-data pegawai maka peneliti melakukan pengumpulan data berupa dokumentasi yaitu untuk memperoleh data tentang kinerja anggota polisi dan tentang gambaran umum pada Polrestabes Palembang.

Sugiyono (2018:60), menyatakan Kerangka berpikir harus menjadi model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang dipelajari dan diidentifikasi sebagai kunci permasalahan yang membentuk pemikiran yang baik secara teoritis dapat menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Kerangka kerja untuk penelitian ini adalah remunerasi (X1) dan Iklim kerja (X2) dan kinerja anggota (Y) sebagai variabel terikat.



Gambar Model Penelitian

Berdasarkan gambar model penelitian itu terdapat adanya hubungan antara remunerasi terhadap kinerja, jika remunerasi yang diberikan tersebut efektif maka akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya dan sebaliknya jika remunerasi yang diberikan kurang efektif maka akan kurang berpengaruh terhadap kinerjanya. Begitu

pula dengan iklim kerja, jika iklim kerja di instansi tersebut nyaman dan kondusif maka akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya dan sebaliknya jika iklim kerja tersebut tidak nyaman dan kondusif maka akan kurang berpengaruh terhadap kinerjanya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer berbentuk survei terdistribusi yang terdiri dari item-item pernyataan yang akan disampaikan pada responden-responden untuk dijadikan sampel. Kuisisioner yang dibuat terdiri dari variabel remunerasi (X1), iklim kerja (X2) dan kinerja (Y). Remunerasi diukur dengan 16 butir pernyataan. Uji coba instrumen telah dilakukan uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ menghasilkan 16 butir pernyataan tersebut semuanya valid. Iklim Kerja diukur dengan 14 butir pernyataan. Uji coba instrumen telah dilakukan uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ menghasilkan 14 butir pernyataan tersebut semuanya valid. Kinerja diukur dengan 12 butir pernyataan. Uji coba instrumen telah dilakukan uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ menghasilkan 12 butir pernyataan tersebut semuanya valid. Dalam hal ini dapat dinyatakan butir yang dijadikan indikator variabel remunerasi, iklim kerja dan kinerja telah sah bisa dimanfaatkan untuk dipakai menjadi alat ukur pada penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur, biasanya menggunakan kuesioner. Artinya alat pengukur mendapatkan pembacaan yang konsisten meskipun diukur ulang. Mengukur Uji reliabilitas dapat menghitungnya dengan memakai rumus koefisien Alpha Cronbach dengan dengan Program SPSS Versi 23 adalah dengan membandingkan koefisien (α) ketentuan jika koefisien (α) Cronbach $\geq 0,60$, maka reliabel. Pada variabel Remunerasi, variabel Iklim Kerja dan variabel Kinerja semuanya dinyatakan reliabel, bermakna yang menyatakan bahwa pernyataan menjadi indikator untuk ke-3 variabel dalam penelitian ini reliabel dan baik dilakukan pada penelitian selanjutnya. Selanjutnya data yang berdistribusi normal adalah menjadi salah satu syarat untuk menjalankan tes parametrik. Data non parametrik harus menggunakan tes non parametrik.

Dari tabel One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan iklim kerja terhadap kinerja diperoleh angka probabilitas remunerasi dan iklim kerja terhadap kinerja berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Monte Carlo Sig 2-tailed) sebesar 0,192. Signifikan lebih dari 0,05 ($0,192 > 0,05$) sehingga menilai residual tersebut berdistribusi normal. Selain itu pengujian multikolinieritas, heteroskedastisitas menghasilkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas. Selanjutnya peneliti melakukan perhitungan regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 23 dengan hasil pada tabel berikut ini:

Tabel Regresi Linear Berganda, Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,154	3,106		1,659	,103
Remunerasi	,212	,113	,271	1,881	,065
Iklim Kerja	,557	,124	,647	4,485	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan dari perhitungan regresi berganda tabel, kita dapat merumuskan persamaan regresi untuk pengaruh remunerasi dan iklim kerja terhadap kinerja sebagai berikut: $Y = 5.154 + 0,212 X_1 + 0,557 X_2$ didasarkan pada model regresi berganda tersebut yang dapat diperjelas dengan pernyataan bahwa jika tidak ada remunerasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) maka nilai kinerja anggota (Y) adalah sebesar 5.154 dan angka koefisien regresi remunerasi (X_1) sebesar 0,212 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan remunerasi (X_1) maka kinerja anggota (Y) akan meningkatkan senilai 0,212. Selanjutnya angka koefisien regresi iklim kerja (X_2) sebesar 0,557 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan iklim kerja (X_2), maka kinerja anggota (Y) akan meningkat sebesar 0,557.

Selanjutnya dapat dilihat dari nilai Sig variabel remunerasi diperoleh hasil nilai Sig 0,065 > 0,05 dari hasil tersebut dapat di tarik kesimpulan pertama bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan remunerasi terhadap kinerja anggota Polri Polrestabes Kota Palembang. Bukti bahwa remunerasi yang dilakukan dapat menyentuh kepentingan setiap anggota adalah adanya penerimaan secara positif dari anggota maupun pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa remunerasi menjadi salah satu bentuk kompensasi karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi tempat kerja. Kompensasi tidak hanya melingkupi gaji dan upah, tetapi juga berbagai bantuan yang dapat dirasakan para pegawai baik dalam bentuk uang maupun barang. Hasil akhir dari penelitian ini menyarankan bahwa remunerasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu oleh Gustika (2013:22) yang berjudul pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota Polri Polres Pesaman diteliti ada 2 variabel yaitu variabel bebas terdiri dari pemberian remunerasi dan variabel terikat kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan pemberian remunerasi yang mempengaruhi kinerja anggota Polres Pesaman yang artinya setiap peningkatan remunerasi akan meningkatkan kinerja dari anggota Polres Pesaman. Sedangkan penelitian terdahulu oleh DS Mawage & SL Mandey (2020:150) yang berjudul dampak penerapan remunerasi, manajemen perubahan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai RSUP Prof. Dr. R.D Kondou Manado. Pada penelitian ini variabel yang diteliti ada 3 yaitu variabel bebas terdiri dari penerapan remunerasi, manajemen perubahan, dan budaya organisasi dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tentang pemberian remunerasi, manajemen perubahan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUP Prof. Dr. R.D Kondou Manado.

Selanjutnya dilihat dari nilai Sig variabel iklim kerja diperoleh hasil nilai Sig 0,000 < 0,05 sehingga dapat di tarik kesimpulan kedua menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja anggota Polrestabes Palembang. Bukti bahwa iklim kerja yang dilakukan dapat menyentuh kepentingan setiap anggota adalah adanya penerimaan secara positif dari anggota maupun pegawai. Selain itu dengan iklim kerja akan membantu pimpinan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan setiap pegawainya. Melalui iklim kerja dapat diketahui pemanfaatan waktu kerja, kesetiaan dan semangat kerja serta dapat melakukan tindakan preventif terhadap setiap segala penyimpangan dan melakukan tindakan korektif untuk kesalahan yang telah terjadi. Iklim kerja juga sebagai dasar penilaian terhadap kinerja pimpinan atas pengambilan keputusan yang dilakukannya. Karena setiap keputusan pimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja anggota maupun pegawai.



Penelitian terdahulu oleh Usman (2019:98) yang berjudul pengaruh iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti ada 3 yaitu 2 variabel bebas terdiri dari iklim kerja dan semangat kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Hasil penelitian ini secara bersama-sama iklim kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

Penelitian terdahulu oleh Hasanah (2010:90) yang berjudul pengaruh pendidikan latihan (diklat) kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar sekecamatan babakancikao kabupaten puwakarta. Pada penelitian ini variabel yang diteliti ada 2 yaitu 2 variabel bebas terdiri dari pendidikan latihan (diklat) kepemimpinan guru dan 1 variabel terikat yaitu kinerja guru sekolah dasar se kecamatan babakancikao kabupaten Puwakarta. Hasil penelitian ini secara bersama-sama pendidikan latihan (diklat) kepemimpinan guru dan iklim kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar se kecamatan babakancikao kabupaten Puwakarta. Selanjutnya peneliti melakukan perhitungan korelasi berganda dengan hasil di tabel berikut ini:

Tabel Korelasi Linear Berganda, Coefficients^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 _a	,813	,806	2,380

Berdasarkan pada analisis korelasi (r) diperoleh korelasi jarak remunerasi dan iklim kerja (r) adalah 0,901. Dalam hal tersebut disampaikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara batas atas remunerasi dengan iklim kerja, sementara itu petunjuk ke arah hubungan positif karena nilai r positif, artinya dengan semakin tinggi remunerasi maka semakin meningkatkan iklim kerja. Pada tabel diatas bahwa besarnya R square adalah 0,813 atau 81,3%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel remunerasi (X1) dan iklim kerja (X2) terhadap kinerja anggota (Y) adalah sebesar 81,3%, sedangkan sisanya sebesar (100%-81,3%) = 18,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Selanjutnya didasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai signifikan antar variabel remunerasi (X1) terhadap kinerja anggota (Y) sebesar 0,065 > 0,05 artinya H_a ditolak H₀ diterima, dengan demikian bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan remunerasi (X1) terhadap kinerja anggota (Y). Sedangkan nilai signifikan antara variabel iklim kerja (X2) terhadap kinerja anggota (Y) sebesar 0,000 < 0,05 artinya H₀ ditolak H_a diterima, dengan demikian diambil kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja (X2) terhadap kinerja anggota (Y).

Tabel ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1375,232	2	687,616	121,366	,000 ^b
Residual	317,276	56	5,666		
Total	1692,508	58			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Dari uji F di tabel diatas menampakan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak H_a diterima. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel remunerasi (X1) dan iklim kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja anggota (Y) pada Polrestabes Palembang.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penjelasan diatas tentang hasil dan pembahasan maka disimpulkan yaitu adanya implikasi yang tidak signifikan Remunerasi (X1) terhadap kinerja anggota (Y) di Polrestabes Palembang. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Kerja (X2) terhadap kinerja Anggota (Y) di Polrestabes Palembang. Selanjutnya Terdapat pengaruh yang signifikan antara Remunerasi (X1) dan Iklim Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Anggota (Y) di Polrestabes Palembang. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyarankan agar melakukan antara lain remunerasi memang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja anggota maupun pegawai, namun dengan adanya penerimaan positif dari anggota maupun pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga peningkatan remunerasi akan meningkatkan kinerja. Penerimaan remunerasi tidak hanya mencakup gaji dan upah, tetapi juga berbagai manfaat lain yang dapat dirasakan oleh anggota maupun pegawai baik dalam bentuk non uang seperti penghargaan dan hadiah sekaligus pengakuan. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan remunerasi diperlukan untuk diberikan agar terjadi peningkatan kinerja. Pendapat lain dapat diketahui iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu pihak manajemen hendaknya selalu melakukan evaluasi terhadap iklim kerja yang saat ini sedang berlangsung untuk lebih ditingkatkan sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dengan cara antara lain melakukan rapat bersama seluruh anggota maupun pegawai untuk menganalisa tentang iklim kerja di Polrestabes Palembang, maupun giat-giat lainnya misalnya membahas perihal tentang ruangan kantor dan lingkungan kerja sekitar kantor sehingga para anggota dan pegawai bisa terasa nyaman dan aman dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja anggota, Polrestabes Palembang diharapkan dapat menciptakan suasana yang nyaman agar anggota dan staf dapat melakukan pekerjaan dengan hati dan pikiran yang baik dan tenang sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal seperti harapan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- DS Mawage & SL Mandey. (2020). *Dampak penerapan remunerasi, manajemen perubahan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai RSUP Prof. Dr. R D Kandou Manado)*. *ejournal.unsrat.ac.id*, 150-166.
- Gustika, R. (2013). *Pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota polri Polres Pesaman*. *e-jurnal apresiasi volume 1, nomor 1*, 22-31.
- Hasanah, Dede Sofiah. (2010). *Pengaruh Pendidikan latihan, Kepemimpinanguru dan iklim kerja terhadap kinerja guru SD sekecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta*. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol 11, No.2, 90-105
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.



- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan sumber daya insani*. Jakarta: Bumi aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stringer, R. (2004). *Leadership and organizational climate*. NJ Prentice Hall: The cloud chamber effect uppet sandle river.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutisna, O. (2009). *Administrasi pendidikan dasar teoritis untuk praktek profesional* . Bandung: Angkasa.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen suatu pendekatan perilaku cetakan kesembilan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, B. (2011). *Pengaruh iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang*. Jurnal media wahana ekonomika vol 8 no 2, 98-116.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2007). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia : Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Selemba empat.