

**THE EFFECT OF REMUNERATION, JOB SATISFACTION, AND
STRUCTURED PERFORMANCE SYSTEMS ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES OF THE AMBON CITY TRANSPORTATION AGENCY**

**PENGARUH REMUNERASI, KEPUASAN KERJA, SITIM KINERJA
TERSTRUKTUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERHUBUNGAN KOTA
AMBON**

Daisy Manuputty¹, Novalien C. Lewaherilla², Conchita Latupapua³

Pascasarjana Universitas Pattimura^{1,2,3}

Daisyuneputty74@gmail.com¹, novalewaherilla21@gmail.com², ars5clay@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of remuneration, job satisfaction, and a structured work system on the performance of civil servants (ASN) at the Ambon City Transportation Agency. The study used a survey method, using a questionnaire as the primary data collection instrument. Using the Slovin method, a sample size of 47 people was selected. Using Multiple Linear Regression analysis, the results indicate that remuneration has a significant and positive effect on performance, job satisfaction has a significant and positive effect on performance, and structured work engagement has a significant and positive effect on employee performance at the Ambon City Transportation Agency.

Keywords: Remuneration, Job Satisfaction, Structured Performance System, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan kepuasan kerja dan sistim Kinerja terstruktur serta dampaknya pada kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan kuisioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Melalui perhitungan Slovin maka jumlah sampel yang diambil sebesar 47 orang. Dengan menggunakan Teknik analisis Regresi Linear Berganda maka hasil penelitian menjelaskan bahwa remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja dan Kinerja Terstruktur mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon.

Kata Kunci: Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Sistem Kinerja Terstruktur, Kinerja

PENDAHULUAN

Negara Indonesia dalam penerapan sistem remunerasi mengupayakan terciptanya Good Governance oleh pemerintah. Setiap orang sebagai warga negara, baik yang bekerja di sektor swasta maupun sebagai ASN, menginginkan kehidupan yang mapan, baik, dan teratur. Hal tersebut tidak mudah dicapai karena memerlukan keterampilan serta kemampuan untuk menjadi pribadi yang handal, berintegritas, mampu memimpin diri sendiri, membangun komunikasi sehat, dan memberi pengaruh positif bagi orang lain.

Pegawai yang demikian akan menjadi teladan dan dapat memimpin serta memengaruhi orang lain untuk

mencapai tujuan bersama dengan kinerja yang optimal.

Birokrasi atau pemerintahan memiliki peran penting dalam meningkatkan remunerasi pegawai agar tercipta kehidupan yang makmur dan sejahtera. Remunerasi merupakan ukuran standar kerja bagi pegawai, berupa imbalan atau balas jasa dari hasil prestasi kerja. Menurut Surahman (2019), remunerasi diberikan berdasarkan penilaian kinerja pegawai. Sementara itu, Kusnaedi dalam Amin (2017) menyatakan bahwa remunerasi mencakup gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus, pesangon, dan pensiun.

Bagi ASN, remunerasi ditetapkan berdasarkan golongan dan jabatan.

Remunerasi yang adil dapat meningkatkan moral kerja, dedikasi, kedisiplinan, dan loyalitas pegawai.

Namun demikian, fenomena yang sering muncul adalah bagaimana menciptakan kepuasan kerja pegawai yang belum optimal. Meskipun perusahaan atau instansi telah berupaya meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan insentif atau menciptakan lingkungan kerja nyaman, disiplin kerja pegawai masih rendah. Hal ini berpengaruh pada hasil kerja yang belum maksimal. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja cenderung menunjukkan perilaku negatif, sedangkan pegawai yang puas akan menunjukkan semangat kerja tinggi dan kinerja yang baik.

Penelitian Hoboubi et al. (2017) dan Wu et al. (2018) menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan berdampak pada kepuasan kerja, termasuk beban kerja yang berat menurunkan kesehatan jasmani dan rohani pegawai. Menurut Veithzal Rivai (2009), penilaian kinerja merupakan sistem formal yang menilai perilaku, hasil kerja, dan kehadiran pegawai. Ardana dkk. (2012) menekankan pentingnya sistem penilaian yang efektif untuk menciptakan tata laksana kerja yang optimal. Cascio (1995) menambahkan bahwa penilaian kinerja harus terhubung dengan tujuan strategis organisasi dan menghasilkan informasi valid bagi pengambilan keputusan.

Di Indonesia, penilaian kinerja PNS didasarkan pada DP3 sebagaimana diatur dalam UU No. 8 Tahun 1974 yang diperbarui dengan UU No. 43 Tahun 1999 dan PP No. 10 Tahun 1979. Sistem ini meliputi kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan (Anwaruddin, 2006). Namun, metode ini dianggap berorientasi masa lalu dan perlu dikombinasikan dengan metode

self-appraisal agar pegawai dapat mengevaluasi potensi diri untuk pengembangan di masa depan (Werther & Davis, 1996). Faktor sumber daya manusia menjadi kunci dalam peningkatan kinerja organisasi (Wibowo, 2013). SDM yang kompeten dapat meningkatkan kinerja optimal melalui kreativitas, bakat, dan usaha. Menurut Robbins (2022), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai kualifikasi tertentu. Sudaryono (2014) menyatakan kinerja adalah sejauh mana hasil tugas dan tanggung jawab dapat dicapai. Sistem kerja yang baik akan menghasilkan kinerja maksimal, sedangkan manajemen kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas pegawai (El-Zeiny, 2012). Berdasarkan pengamatan di Dinas Perhubungan Kota Ambon, ditemukan masalah terkait kepuasan kerja dan kinerja ASN yang belum optimal. Salah satu faktornya adalah tingkat pendidikan pegawai yang masih rendah, mayoritas lulusan SLTA, sehingga mempengaruhi kompetensi kerja. Padahal, menurut UU No. 5 Tahun 2014, ASN dituntut memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural (Odja dkk., 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk menguji dan menganalisis pengaruh remunerasi dan kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja terstruktur serta dampaknya pada kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan kuisioner sebagai instrumen utama pengumpulan data (Singarimbun dan Effendi, 1999), serta termasuk penelitian penjelasan (explanatory research) karena bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Dari segi analisis, penelitian ini bersifat analitik

dengan pendekatan kuantitatif menggunakan statistik deskriptif dan induktif, sehingga data sampel dapat digeneralisasi untuk kesimpulan populasi (Arikunto, 2002). Metode yang digunakan adalah deskriptif analitik guna memperoleh gambaran mengenai pengaruh remunerasi dan kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja terstruktur serta dampaknya pada kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Ambon, Jalan Sultan Hairun No.1, Kecamatan Sirimau, Kelurahan Honipopu, Kode Pos 97126. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PNS Dinas Perhubungan Kota Ambon yang berjumlah 54 orang (Sugiyono, 2012). Penentuan sampel dilakukan dengan rumus Slovin menggunakan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel representatif sebanyak 47 orang pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Analisis Regresi

Variabel	Standarized Coefficients (B)	Sig.	Keterangan
Constant			
Remunerasi (X1)	0,384	< 0,001	Signifikan
Sistem Kinerja Terstruktur (X2)	0,480	< 0,001	signifikan
Kepuasan Kerja Pegawai (X3)	0,214	0,043	Signifikan
Variabel	Nilai		
R	0,874		
R Square	0,764		
Adjusted R Square	0,750		
F Hitung	53,965		
Sign. F	< 0,001		

Sumber : Data Primer Diolah (2025).

Model regresi berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS

26 Dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,384X_1 + 0,480X_2 + 0,214X_3$$

dimana

- Y = Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon
- X_1 = Remunerasi
- X_2 = Kepuasan Kerja Pegawai
- X_3 = Sistem Kinerja Terstruktur

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1. $\beta_1 = 0,384$ artinya setiap nilai parameter atau koefisien regresi β_1 menjelaskan bahwa setiap variable Remunerasi (X_1) diindikasikan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon dalam menerapkan Remunerasi agar mampu meningkatkan pendapatan bagi pegawai, dan membuat pegawai semakin bersemangat dalam bekerja, kenaikan Remunerasi akan membuat kinerja pegawai sebesar β_1 dengan kata lain diperlukan variable Remunerasi terhadap peningkatan kinerja. Dimana variable kinerja sebesar 0,384 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
2. $\beta_2 = 0,480$ nilai parameter atau koefisien regresi β_2 menjelaskan bahwa setiap peningkatan variabel kepuasan Kinerja Pegawai (X_2) dengan indikator lingkungan Kantor yang memiliki sarana yang lengkap menciptakan kerja lebih Efisien itu berarti dalam menunjang pekerjaan diperlukan sarana pra sarana agar terciptanya kepuasan kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,214 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
3. $\beta_3 = 0,214$ nilai parameter atau koefisien regresi β_3 yaitu setiap kenaikan sistem kinerja terstruktur (X_3), dengan indikator yaitu bahwa dalam skala /penilaian kinerja pegawai harus diukur sebagai standar kerja dalam sebuah inovasi agar terciptanya sistem yang transparansi

dan real agar menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,214 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara persial terhadap variabel Terikat maka dilakukan analisis dengan uji t berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t pada signifikansi 5 % atau 0,05.

Tabel 2. Tabel Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis		Nilai	Kesimpulan
1.	Terdapat pengaruh positif antara Remunerasi secara partial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon	T hitung	4,957	Signifikan dan positif
		T tabel	1,675	
		Sig	< 0,001	
2.	Terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kinerja Pegawai secara partial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon	T hitung	4,961	Signifikan dan positif
		T tabel	1,675	
		Sig	< 0,001	
3.	Terdapat pengaruh positif antara Sistem Kinerja Terstruktur Pegawai secara partial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon	T hitung	2,078	Signifikan dan positif
		T tabel	1,675	
		Sig	0.043	

Sumber Data Primer Diolah (2025)

1. Variabel Remunerasi (X1)
Variabel Remunerasi (X1) memiliki nilai t statistik/ hitung sebesar 4,957. Nilai ini lebih dari t tabel (4,957 > 1,675). Dengan demikian hasil uji t, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Remunerasi memiliki pengaruh nyata atau secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon.
2. Kepuasan Kinerja Pegawai (X2)
Variabel Kepuasan Kinerja Pegawai (X2) memiliki nilai t statistik/hitung

sebesar 4,961. Nilai ini lebih besar dari t (4,961 > 1,675). Dengan demikian hasil uji t, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Kepuasan Kinerja Pegawai memiliki pengaruh nyata atau secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon.

3. Variabel Sistem Kinerja terstruktur (X3)
Variabel Sistem Kinerja terstruktur (X3) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2,078. Nilai ini lebih besar

dari t ($2,078 > 1,675$). Dengan demikian hasil uji t , mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H_0 dan H_a atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel sistem kinerja terstruktur memiliki pengaruh nyata atau secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon

PENUTUP

Kesimpulan

1. Remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon. Artinya semakin baik penerapan remunerasi maka akan meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon.
2. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Ambon. Artinya semakin meningkat maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon.
3. Sistem Kinerja Terstruktur mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon. Artinya semakin Kinerja Terstruktur dilakukan dengan baik terhadap pegawai akan meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianus Parenden 2022, Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Atty Tri Januarti,SE., M.S. Darra Gusti 2021, Faktor – Faktor Dominan yang mempengaruhi Kinerja
- Bakaring Haris, 2023,Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor

Pajak Kota Makasar Pegawai Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Pasaman Barat

Dewi Noor F Rokhima khumullah Universitas Negeri Malang Brawijaya , Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating

Fauzi dan Hidayat, 2020 penilaian kinerja 1, Jan 2023 Universitas Nias

Iman Triyana 2018, Remunerasi sebagai Variabel Independen, motivasi sebagai Variabel intervening serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen

Komang Ardana, dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Graha Ilmu) Forum Ekonomi, 2021, Forum Ekonomi Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Marhen· 2021 pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai BUMN dengan dimoderasi oleh kepuasan kerja.

Mutiah Chaidir Pane, 2023, .Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan

Palagia, 2012 .Pengaruh remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak di Kota Makassar

Siti Maemonah¹ Haryani² 2021, Pengaruh Pelatihan, Remunerasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat Siti Maemonah¹ Haryan

Wildan Avian Pratama Arik Prasetyo 2017, Penelitian Analisis data.