

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN  
UNIVERSITAS PEMULANG DI TANGERANG SELATAN**

**Tarwijo**

**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
**\*dosen01476@unpam.ac.id**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap produktivitas dosen Universitas Pamulang. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 87 responden dosen. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel remunerasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,38 dengan kriteria baik. Variabel produktivitas diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,79 dengan kriteria baik. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11,031 + 0,795X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,760 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 57,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Remunerasi, Produktivitas Dosen.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of remuneration on the productivity of lecturers at Pamulang University. The method used is explanatory research with a sample of 87 lecturer respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the remuneration variable obtained an average score of 3.38 with good criteria. Productivity variable obtained an average score of 3.79 with good criteria. Remuneration has a positive and significant effect on productivity with the regression equation  $Y = 11.031 + 0.795X$ , and the correlation coefficient value of 0.760 or has a strong level of relationship with a determination value of 57.8%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Remuneration, Lecturer Productivity.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Menurut Hoy dan Miskel (1987), penilaian keefektifan organisasi tidak bisa hanya didasarkan pada pencapaian tujuan dari segi kinerja hasil kerja, tetapi juga proses kerjasama, kemampuan organisasi dalam menyesuaikan situasi dengan lingkungannya, pemberian perintah, pemberian motivasi, dan aspek internal lainnya. Oleh sebab itu, organisasi semestinya menekankan pencapaian proses internal organisasi yang lancar agar para anggota lebih bersemangat dalam bekerja (Daft & Steers, 1986). Proses internal organisasi ini mencakup budaya organisasi, iklim organisasi, sistem kepemimpinan, proses manajemen, hubungan antar manusia sistem motivasi, proses komunikasi, proses pembuatan keputusan, proses dan dinamika kelompok, serta manajemen konflik dan stress (Daft & Steers, 1986).

Berdasarkan kajian Soetopo (2005), motivasi merupakan salah satu komponen yang dominan dalam keefektifan organisasi. Kekuatan motivasional ini merupakan dorongan yang mendasari tindakan dalam bereaksi terhadap situasi, orang lain, dan juga tujuan organisasi (Soetopo, 2005). Biasanya motivasi timbul dari pegawai itu sendiri tapi tidak menutup kemungkinan motivasi timbul dari luar pegawai tersebut.

Terdapat dua model motivasi dalam pekerjaan seperti yang digagas oleh Porter dan Lawler (1968), yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul berdasarkan ketertarikan dan kepuasan spontan yang muncul ketika seseorang melakukan sebuah aktifitas, sedangkan kepuasan pada motivasi ekstrinsik tidak timbul akibat melakukan aktifitas tersebut, melainkan dari konsekuensi melakukannya (Porter dan Lawler, 1968). Sehingga, motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul berdasarkan pada kebutuhan, seperti misalnya terdapat penghargaan berupa upah jika seseorang melakukan suatu aktifitas (Gagne & Deci, 2005). Dalam kajiannya, Gagne dan Deci (2005) juga memaparkan bahwa kedua motivasi intrinsik dan ekstrinsik berhubungan terhadap performa, kepuasan, kepercayaan, dan kesejahteraan pada lingkup kerja.

Dalam struktur organisasi perguruan tinggi, khususnya untuk tenaga kependidikan di Universitas Brawijaya, pemberian penghargaan diberikan dalam bentuk remunerasi. Komponen-komponen remunerasi tersebut terdiri dari gaji, tunjangan melekat gaji, uang makan, tunjangan jabatan struktural, tambahan gaji, insentif kinerja, honorarium, bonus, jaminan kesehatan, kematian, dan pension (Tim Remunerasi Universitas Brawijaya, 2016). Remunerasi dapat diartikan sebagai jumlah kompensasi secara keseluruhan yang diterima oleh pegawai atas hasil kerja atau jasa yang pegawai tersebut telah kerjakan (Marwansyah, 2010). Adanya permasalahan gaji atau kompensasi dalam bentuk remunerasi ini tentu akan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan itu sendiri. Pengaruh langsungnya yaitu hasil pekerjaan tenaga kependidikan yang akan menurun baik kuantitas maupun kualitas, dan berpengaruh tidak langsung yaitu menurunnya kenyamanan pegawai itu sendiri saat bekerja (Mahmudi, 2007).

Hal ini dapat terlihat dari laporan Times Higher Education yang menyebutkan bahwa tidak ada satupun universitas di Indonesia yang masuk dalam daftar 100 universitas terbaik di Asia (Rakhman, 2013). Hal ini dikarenakan tidak adanya minat oleh mahasiswa dengan kualitas baik untuk menjadi dosen, karena mereka lebih memilih bekerja di perusahaan multinasional yang secara finansial lebih menjanjikan dibanding bekerja sebagai dosen di universitas di Indonesia. Selain itu, banyak dari pemegang gelar PhD dengan kualitas yang baik di Indonesia lebih memilih bekerja di universitas luar negeri dibanding bekerja di universitas di Indonesia karena pendapatan gaji yang lebih layak. Dosen yang bekerja di Indonesia sendiri sering mencari pekerjaan sampingan untuk

memenuhi kebutuhan finansial mereka, yang berakibat pada berkurangnya kualitas pekerjaan mereka sebagai dosen (Rakhman, 2013). Masalah ini dapat terjadi akibat ketidaksesuaian remunerasi dengan beban pekerjaan yang diberikan akan menimbulkan dosen dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam suatu jangka waktu tertentu akan mengalami penurunan

Kinerja kerja merupakan pengukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Kinerja kerja suatu organisasi dapat dilihat dari seberapa efektif produk dan jasa, serta bagaimana pelayanan diteruskan pada para pelanggan. Kinerja kerja dapat dijadikan indikator kesuksesan suatu perusahaan maupun perorangan sehingga dapat menjadi tolok ukur untuk meningkatkan kinerja kedepannya (Sutrisno, 2010).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Remunerasi terhadap Produktivitas Dosen Universitas Pamulang”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana remunerasi dosen Universitas Pamulang ?.
2. Bagaimana produktivitas Universitas Pamulang ?.
3. Adakah pengaruh antara remunerasi terhadap produktivitas dosen Universitas Pamulang ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi remunerasi dosen Universitas Pamulang.
2. Untuk mengetahui kondisi produktivitas dosen Universitas Pamulang.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara remunerasi terhadap produktivitas dosen Universitas Pamulang.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Remunerasi**

Remunerasi menurut Ruky (2006), menjelaskan bahwa imbalan mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh organisasi untuk para pegawainya dan diterima atau dinikmati oleh pegawai, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti). Marwansyah (2010) juga menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Komponen remunerasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu remunerasi finansial dan remunerasi non finansial (Marwansyah, 2010).

### **2. Produktivitas**

Heizer dan Render (2001), menyatakan bahwa produktivitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dan perubahan transformasi sumber daya menjadi barang dan jasa. Peningkatan berarti perbandingan naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dengan barang dan jasa yang dihasilkan (output). Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dalam buku Sutrisno (2010) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah: 1. Kemampuan, 2. Meningkatkan hasil yang dicapai, 3. Semangat kerja, 4. Pengembangan diri, 5. Mutu  
6. Efisiensi

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 87 responden dosen Universitas Pemulang

#### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 87 responden dosen.

#### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

#### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Remunerasi (X)	87	28	44	33.89	3.981
Produktivitas (Y)	87	29	49	37.98	4.165
Valid N (listwise)	87				

Remunerasi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,38 dengan standar deviasi 3,981. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Produktivitas diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,79 dengan standar deviasi 4,165. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

##### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.031	2.516		4.384	.000
Remunerasi (X)	.795	.074	.760	10.782	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,031 + 0,795X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,031 diartikan jika remunerasi tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas sebesar 11,031 point.
- 2) Koefisien regresi remunerasi sebesar 0,795, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan remunerasi sebesar 0,795 point maka produktivitas juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,795 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Remunerasi Terhadap Produktivitas.

		Remunerasi (X1)	Produktivitas (Y)
Remunerasi (X)	Pearson Correlation	1	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas (Y)	Pearson Correlation	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,760 artinya remunerasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Remunerasi Terhadap Produktivitas.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.573	2.723

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,578 artinya remunerasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,8% terhadap produktivitas, sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap produktivitas.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Remunerasi Terhadap Produktivitas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.031	2.516		4.384	.000
	Remunerasi (X)	.795	.074	.760	10.782	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,809 > 1,988$ ), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap produktivitas diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Remunerasi**

Berdasarkan jawaban responden, variabel remunerasi diperoleh *rating score* sebesar 3,38 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### **2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Produktivitas**

Berdasarkan jawaban responden, variabel produktivitas diperoleh *rating score* sebesar 3,79 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### **3. Pengaruh Remunerasi Terhadap Produktivitas**

Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan persamaan regresi  $Y = 11,031 + 0,795X$ , nilai korelasi sebesar 0,760 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,809 > 1,988$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara remunerasi terhadap produktivitas dosen diterima.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. Variabel remunerasi diperoleh *rating score* sebesar 3,38 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel produktivitas diperoleh *rating score* sebesar 3,79 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan persamaan regresi  $Y = 11,031 + 0,795X$ , nilai korelasi sebesar 0,760 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,809 > 1,988$ ).

### **2. Saran**

- a. Diharapkan pihak universitas dapat mempertahankan serta meningkatkan pemberian remunerasi karena variabel remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- b. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini dan menambah jumlah data yang lebih lengkap.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Alderfer, C. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Brawijaya, T. R. (2016). *Remunerasi Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya. Acara Sosialisasi untuk Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya*. Malang: Universitas

- Brawijaya.
- Chu, C., Hsu, H., Price, J., & Lee, J. (2003). Job Satisfaction of Hospital nurses: an Empirical Test of a Causal Model in Taiwan. *International Nursing Review*, 176-182.
- Daft, R., & Steers, R. (1986). *Organizations: A micro/macro approach*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 331-362
- Heizer, J., & Render, B. (2001). *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hoy, W., & Miskel, C. (1987). *Educational Administration, Theory, Research, and Practice*. 3rd Ed. New York: Random House.
- Ilham, D. (2014). *Implementasi Nilai-Nilai Keagamaan pada Mata Pelajaran Umum dalam Upaya Peningkatan Akhlak Peserta Didik di MAN Malili Kabupaten Luwu Timur* (Doctoral dissertation, STAIN/IAIN Palopo).
- Ilham, D. (2019). Implementing Local Wisdom Values in Bride and Groom Course at KUA Bara SubDistrict, Palopo City. *Jurnal Konsepsi*, 8(1), 1-9.
- Ilham, D. (2019). Menggagas Pendidikan Nilai dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 8(3), 109-122.
- Lismiatun, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Peran Mediasinya (Studi Pada Karyawan PT. 3M Mining, Manufacturing, Mineshota Indonesia Departemen Supply Chain Operation). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Nawawi, H. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Porter, L., & III, L. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Irwin-Dorsey.
- Rakhman, F. (2013, December 7). *The Jakarta Post*. Retrieved from The Jakarta Post Web site: <http://www.thejakartapost.com/news/2013/>
- Ruky, A. S. (2006). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Soetopo, H. (2005). *Keefektifan Organisasi Perguruan Tinggi dalam Penjaminan Mutu Pendidikan*. Malang: Departemen Pendidikan Nasional Universitas Negeri Malang.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi kasus Mahasiswa Unpatti Poka) . *Jurnal Arika*,
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Tarwaka, HA, S., Bakri, & L, S. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Yamoah, E. E. (2013). Relationship between Compensation and Employee Productivity. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, 110-114.