

PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN B PEKANBARU

Oleh

Lindagusma dan Lilis Suriani

Mahasiswa Pascasarjana UIR dan Dosen Program Studi Administrasi Publik Fisipol UIR

ABSTRACT

Employees provide good performance for agency progress, while agencies provide motivation, equal opportunity every employee to grow, and provide appropriate remuneration for performance that has been given employees to the agency. Remuneration itself is a reward or remuneration provided by the agency to the workforce as a result of the achievements it has given in order to achieve the purpose of the agency. This sense implies that its existence within an agency organization can not be ignored. Because, will be directly related to the achievement of agency goals. The purpose of this study is to determine the effect of remuneration on employee performance Supervisory and Service Office Customs and Excise Type of Customs B Pekanbaru. The method used is descriptive and quantitative; Samples are Head of Office, Expenditure Treasurer, Head of Internal Compliance Unit and employees of Customs and Excise Supervisory and Service Office of Type B, B Pekanbaru as much as 94 people. Techniques of collecting interview data and data analysis descriptively through quantitative approach. This study concludes that the remuneration of employees with indicator of remuneration given is reasonable or fair, remuneration given fair or balanced and remuneration given enough to Customs Supervisory and Service Office of Type B of Customs B Pekanbaru in good category. Performance of employees with quality, quantity and time indicators in Customs and Excise Supervisory and Service Office of Type B of Customs B Pekanbaru in good category. Based on the results of statistical tests above it can be concluded that remuneration variables significantly affect the performance of employees in the Office of Supervision and Service Customs and Excise Type Customs B Pekanbaru.

Keywords: Remuneration and Employee Performance

ABSTRAK

Pegawai memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan instansi, sedangkan instansi memberikan motivasi, kesempatan yang sama setiap pegawai untuk berkembang, dan pemberian remunerasi yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan pegawai terhadap instansi. Remunerasi itu sendiri merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan instansi kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan instansi. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi instansi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan instansi. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan kuantitatif; Sampel yaitu Kepala Kantor, Bendahara Pengeluaran, Kepala Unit Kepatuhan Internal dan pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru sebanyak 94 orang. Teknik pengumpulan data wawancara serta analisis data secara deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Remunerasi pegawai dengan indikator Remunerasi yang diberikan layak atau wajar, Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang dan Remunerasi yang diberikan cukup pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru dalam kategori baik. Kinerja pegawai dengan indikator kualitas, kuantitas dan waktu pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru dalam kategori baik. Berdasarkan hasil uji statistik diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.

Kata Kunci : Remunerasi dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Urusan Pemerintahan umum dilaksanakan oleh Gubernur dan Bupati/Walikota di wilayah kerjanya masing-masing. Untuk dapat melaksanakan urusan pemerintahan umum tersebut maka Gubernur dan Bupati/Walikota dibantu oleh instansi vertikal. Dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum tersebut Gubernur bertanggungjawab kepada Presiden melalui Menteri, dan Bupati/Walikota bertanggungjawab kepada Menteri melalui Gubernur sebagai wakil pemerintah. Selanjutnya, terkait dengan proses penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia diperkuat dan diperjelas pada pasal 57 UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menyatakan bahwa; "Penyelenggara pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota terdiri dari Kepala Daerah dan DPRD dan dibantu oleh perangkat daerah".

Berdasarkan Undang-Undang diatas maka masalah Bea dan Cukai termasuk dalam urusan absolut yang berkaitan dengan fiskal nasional. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 87/PMK.01/2008 mengenai organisasi dan 6 Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 74/PMK.01/2009 tanggal 08 April 2009 tentang hal yang sama menunjuk Direktorat Jenderal Bea dan Cukai melakukan perubahan tipologi untuk mengoptimalkan fungsi dengan menyempurnakan tata kerja instansi vertikal organisasi Direktorat Jenderalm Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, untuk mencapai hal tersebut pihak instansi terus berupaya meningkatkan mutu pelayanan, kualitas sumber daya manusia serta menumbuhkan kembangkan kreativitas dan inovasi

baru sebagai upaya yang terbaik bagi pengguna jasa Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan (KPPBC) adalah instansi vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah. Tugas dan fungsi KPPBC Madya pada prinsipnya sama dengan tugas dan fungsi yang ditetapkan pada KPPBC non Madya. Kantor Pengawasan dan Pelayanan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan pelayanan kepabeanan dan cukai dalam daerah wewenangnya berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No.557/KM.1/2017 tentang Uraian Jabatan Struktural Instansi Vertikal dan Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Dari jumlah pegawai yang ada, KPPBC Tipe Madya Pabean B Pekanbaru harus dapat memaksimalkan kerja pegawainya untuk dapat memperoleh kinerja yang diharapkan sehingga peran KPPBC Tipe Madya Pabean B Pekanbaru terhadap pembangunan negara dapat terlihat nyata, hal ini tidak luput dari peran remunerasi untuk memotivasi pegawainya agar bekerja maksimal.

Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Pemberian remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan *grading* atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan.

Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan

melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Remunerasi sebagai salah satu program reformasi birokrasi.

Pada awalnya remunerasi ini disebut sebagai Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN) adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Keuangan dan PNS lain yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungan Kementerian Keuangan. TKPKN pertama kali dibayarkan pada tahun 1971 berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 1971. Pada saat itu, TKPKN ditulis dengan ejaan "Tundjangan Chusus Pembinaan Keuangan Negara" atau disingkat "TCPKN". Orang biasa menyebutnya hanya dengan "Tundjangan Chusus" saja dengan singkatan "TC" [baca: te-se].

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara PAN Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 mengenai Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Serta Keputusan Dirjen Bea dan Cukai No. KEP-25/BC/2009 tentang Pengelolaan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, serta Kep-66/BC/2006 tanggal 14 Juni 2006 yang diubah dengan Kep-10/BC/2007 tanggal 18 Januari 2007, telah dibentuk Tim Percepatan Reformasi Kebijakan Bidang Pelayanan Bea dan Cukai. Aturan normatif tersebut menjadi payung hukum sekaligus dasar bagi peningkatan kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Salah satu kebijakan yang telah

diputuskan oleh Kementerian Keuangan dalam rangka reformasi birokrasi saat ini adalah dengan diberikannya remunerasi bagi pegawai DJBC yang merupakan bagian dari pegawai Kementerian Keuangan. Kepuasan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan meningkat setelah adanya pemberian remunerasi atau kompensasi.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Pekanbaru tengah berbenah dalam rangka memperbaiki kinerjanya. Usaha yang dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja KPPBC Tipe Madya Pabean B Pekanbaru seiring dengan reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh Departemen Keuangan meliputi 4 (empat) pilar utama, yaitu: penataan organisasi, perbaikan proses bisnis, peningkatan sumber daya manusia dan perbaikan remunerasi.

Perbaikan remunerasi juga telah diberlakukan di KPPBC Tipe Madya Pabean B Pekanbaru sejak dikeluarkannya Keputusan Menteri Keuangan No. SR-47/BC.01/2016 tentang Pelaksanaan Pembayaran Tunjangan Tambahan Unsur TKPKN berdasarkan nilai kinerja pegawai sedangkan untuk Gaji Pokok masih mengacu pada sistem lama sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2012 tentang Perubahan Keempat belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil dimana besaran gaji pokok ditentukan berdasarkan Golongan, Pangkat, dan Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). TKPKN diberikan kepada pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean B Pekanbaru berdasarkan peringkat jabatan yang telah ditentukan atau berdasarkan nilai kinerja pegawai tersebut. TKPKN

diberikan kepada pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean B Pekanbaru berdasarkan peringkat jabatan yang telah ditentukan. Nilai TKPKN bagi pegawai pelaksana diatur dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 190/PMK.01/2008 tentang Pedoman Penetapan, Evaluasi, Penilaian, Kenaikan dan Penurunan Jabatan dan Peringkat Bagi Pemangku Jabatan Pelaksana di lingkungan Departemen Keuangan.

Fenomena yang dihadapi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru berdasarkan hasil pengamatan langsung terlihat adanya peningkatan kinerja pegawai setelah diberlakukannya remunerasi untuk semua pegawai sehingga pegawai dapat lebih termotivasi dalam bekerja.

Pegawai memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan instansi, sedangkan instansi memberikan motivasi, kesempatan yang sama setiap pegawai untuk berkembang, dan pemberian remunerasi yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan pegawai terhadap instansi. Remunerasi itu sendiri merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan instansi kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan instansi. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi instansi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan data diatas diketahui adanya peningkatan kinerja pegawai yang dinilai melalui NKP K3 yang menjadi dasar untuk memperoleh tunjangan tambahan unsur TKPKN berdasarkan NKP (Nilai Kinerja Pegawai) yang dibayarkan secara

Tahunan terutama setelah diberlakukannya pemberian remunerasi. Peningkatan kinerja bagi pegawai tidak terlepas dari rangsangan maupun motivasi dari pegawai itu sendiri atau dari eksternal. Dalam hal ini baik secara langsung maupun tidak langsung remunerasi merupakan salah satu pendorong semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai, dengan memanfaatkan dan menggunakan serta memaksimalkan sumber daya yang dimiliki yang didukung budaya organisasi yang tepat diharapkan giat. Disamping memotivasi, peranan remunerasi sangat penting dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda.

Dari latar belakang tersebut dan fenomena yang peneliti dapatkan selama observasi, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru”

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu : apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk :

- a. Untuk mengetahui remunerasi dan kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh

remunerasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.

STUDI KEPUSTAKAAN

Konsep Administrasi

Administrasi merupakan salah satu alat/tonggak dalam sebuah pelaksanaan pembangunan. Karena tanpa adanya pengadministrasian dengan baik maka proses pembangunan tidak akan dapat berjalan dengan lancar.

Menurut Siagian (2003:2) administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Ada beberapa hal yang terkandung dalam definisi diatas. Pertama, administrasi sebagai seni adalah suatu proses yang diketahui hanya permulaannya sedang akhirnya tidak diketahui. Kedua, administrasi mempunyai unsure-unsur tertentu yaitu adanya dua manusia atau lebih, adanya tujuan yang hendak dicapai adanya tugas atau tugas-tugas yang harus dilaksanakan, adanya peralatan dan perlengkapan untuk melaksanakan tugas-tugas itu.

Atmosudirjo dalam Zulkifli(2005: 17) menyatakan bahwa administrasi merupakan seperangkat kegiatan tertentu dan terarah yang berlangsung untuk memimpin serta mengendalikan organisasi modern yang menjadi wahana suatu urusan sekaligus berlangsung didalamnya.

Konsep Manajemen

Menurut Prajudi dalam Syaifi (2003:268), manajemen merupakan

pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor serta sumber daya yang menurut suatu perencanaan, diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu prapta atau tujuan kerja tertentu.

Pendapat Siagian (2003:5) manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan inti dari administrasi karena memang manajemen merupakan alat pelaksana utama administrasi.

Menurut Haiman dalam Manullang (2004:1) manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Pengertian Remunerasi

Kata remunerasi menurut *Oxford advance learner's dictionary of current english* (AS Hornby) *Remuneration* adalah *Payment* atau *Reward* berarti pembayaran, penghargaan, imbalan yang mana istilah imbalan sering juga dalam bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Berbagai buku-buku manajemen sumber daya manusia yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang merupakan terjemahan yang berasal dari Amerika menggunakan istilah kompensasi untuk mengungkapkan hal tersebut. Namun Bangsa Inggris maupun Organisasi Buruh International (*International Labour Organization/ILO*)

menyebutnya dengan istilah *Remuneration*.

Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwa –Remunerasi mempunyai pengertian berupa –sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebihluas daripada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan,tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah.¶

Remunerasi adalah suatu bentuk pemberian prestasi balasan atau balas jasa atau hadiah, khususnya untuk jasa yang sudah dipergunakan (Komaruddin,2008:43)

Menurut Resenbarg (2010:39), remunerasi adalah upah dan segala macam bentuk manfaat finansial lainnya yang diterima seorang sebagai hasil suatu pekerjaan tertentu.

Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwa –Remunerasi mempunyai pengertian berupa –sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja.

Remunerasi mempunyai makna lebihluas daripada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan baik yang

bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan,tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah.¶

Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan (Byars dan Rue dalam Iswanto,2007:31). Adapun indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Remunerasi yang diberikan layak atau wajar.
- 2) Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang.
- 3) Remunerasi yang diberikan cukup.

Pengertian Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut Siagian (2010:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job descriptionnya*.

Pengertian kinerja menurut Manullang (2010:132) adalah Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

Kinerja menurut Mangkunegara (2008:63) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Hasibuan (2010:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penilaian Prestasi Kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja PNS dengan Penilaian Kerja. Penilaian Prestasi Kerja terdiri dari dua unsur :

Bobot nilai unsur SKP sebesar 60 % dan perilaku kerja sebesar 40 % Penilaian SKP meliputi aspek-aspek sebagai berikut :

- 1) Kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai ;
- 2) Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
- 3) Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai;

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Tipe deskriptif yaitu tipe penelitian yang menggambarkan mengenai variabel yang diteliti dalam penelitian. Kemudian melalui pendekatan kuantitatif, yaitu menjawab

dan memecahkan masalah-masalah dengan melakukan pemahaman dan pendalaman secara menyeluruh dan utuh dari objek yang diteliti agar di peroleh gambaran yang jelas. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Pengukuran variabel-variabel biasanya dilakukan dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga menghasilkan data berupa angka-angka yang dapat dianalisis menggunakan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2013).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman Pekanbaru. Dengan alasan merupakan salah satu instansi yang menerapkan sistem remunerasi dan adanya terdapat permasalahan mengenai penerimaan remunerasi tersebut yang berdampak pada kinerja pegawainya.

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 : Populasi dan Penelitian pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru

No.	Keterangan	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala kantor	1	1	100%
2	Bendahara Pengeluaran	1	1	100%
3	Kepala Unit Kepatuhan Internal	1	1	100%
4	Pegawai	91	91	100%
Jumlah		94	94	100%

Sumber : Data Observasi, 2017

Jenis dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis membagi kedalam dua bagian yaitu;

- a. Data primer
- b. Data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Yaitu dengan memberikan beberapa daftar pertanyaan berikut dengan alternatif jawaban yang disebarkan kepada responden yang dijadikan sampel, setelah diisi/dijawab kuisisioner tersebut dikembalikan kepada peneliti sehingga dapat penulis ketahui

- a. Kuisisioner
- b. Observasi
- c. Wawancara

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

Analisis Remunerasi

Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam

bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Pemberian remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan *grading* atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Remunerasi sebagai salah satu program reformasi birokrasi. Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi. Motivasi pegawai tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap suatu instansi. Motivasi merupakan

Tabel 2 : Tanggapan responden mengenai Remunerasi yang diberikan layak atau wajar pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru

No.	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Remunirasi yang diberikan sesuai dengan jabatan pegawai	30	41	14	9	-	94
2.	Remunerasi yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	29	48	10	7	-	94
Jumlah		59	89	24	16	-	188
Skor penilaian		295	356	72	32	-	755
Persentase		755/940x100 = 81%					

Sumber : Olahan Data, 2017

Dari Tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai remunirasi yang diberikan layak atau wajar kepada pegawai pada

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru, yaitu dalam kategori sangat setuju dengan skor penilaian

sebesar 295, hal ini menandakan bahwa dalam pemberian remunerasi kepada pegawai dinilai layak sesuai dengan jabatan serta prestasi dari pegawai tersebut.

Kemudian pegawai yang menyatakan setuju dengan skor penilaian sebesar 356, hal ini menandakan bahwa pegawai sadar dan menerima bahwa ada pemotongan dalam pemberian remunerasi juga berdasarkan sanksi yang diterima pegawai karena melakukan pelanggaran disiplin atau ketentuan yang ditetapkan oleh instansi. Pegawai yang menyatakan cukup setuju dengan skor penilaian sebesar 72, hal ini menandakan bahwa pegawai sadar bahwa remunerasi yang diberikan kepadanya sudah sesuai dengan kinerja yang dihasilkannya

Sedangkan dalam kategori tidak setuju dengan perolehan skor penilaian sebesar 32, hal ini menandakan bahwa masih ada sebagian pegawai yang merasakan pemberian remunerasi ini dinilai tidak sesuai dengan kinerjanya, sementara penyebab hal tersebut adalah kelas jabatannya sudah tidak bisa dinaikkan lagi karena latar belakang pendidikan dan keterbatasan pangkat pegawai tersebut.

Berikut dapat dilihat hasil tanggapan responden mengenai Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru, yaitu :

Tabel 3 : Tanggapan responden mengenai Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru

No.	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Remunerasi diberikan secara adil kepada pegawai	28	42	14	10	-	94
2.	Remunerasi yang diberikan seimbang dengan prestasi kerja pegawai	30	43	10	11	-	94
Jumlah		58	85	24	21	-	188
Skor penilaian		290	340	72	42	-	744
Persentase		744/940x100 = 80%					

Sumber : Olahan Data, 2017

Kemudian responden yang menyatakan setuju dengan skor penilaian 340, hal ini menunjukkan bahwa remunerasi juga diberikan seimbang dengan ketentuan bahwa penetapan remunerasi berdasarkan hasil kerja pegawai tersebut dengan tujuan agar pegawai dapat

meningkatkan kinerjanya.

Pegawai yang menyatakan cukup setuju dengan skor penilaian 72, hal ini menunjukkan bahwa pegawai sadar dan paham bahwa remunerasi yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja atau penilaian kinerjanya.

Tabel 4 : Tanggapan responden mengenai Remunerasi yang diberikan cukuppada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan CukaiTipeMadya Pabean B Pekanbaru

No.	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Remunerasi yang diberikan telah sesuai dengan hasil kerja yang dihasilkan pegawai	31	42	13	8	-	94
2.	Remunerasi yang diberikan cukup untuk kebutuhan hidup pegawai	29	44	10	11	-	94
Jumlah		60	86	23	19	-	188
Skor penilaian		300	344	69	38	-	751
Persentase		$751/940 \times 100 = 80\%$					

Sumber : Olahan Data, 2017

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai remunerasi yang diberikan cukup dengan kebutuhan pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru, yaitu dalam kategori sangat setuju dengan skor penilaian sebesar 300. Hal ini menandakan

berarti pegawai merasa bahwa dengan memperoleh remunerasi dari instansi ini maka dapat mencukupkan kebutuhan hidup pegawai tersebut. Tujuan pegawai untuk bekerja adalah salah satunya dengan mendapatkan gaji atau kompensasi yang layak sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tabel 5 : Rekapitulasi Tanggapan responden mengenai Remunerasi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan CukaiTipeMadya Pabean B Pekanbaru

No.	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Remunirasi yang diberikan sesuai dengan jabatan pegawai	30	41	14	9	-	94
2.	Remunerasi yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	29	48	10	7	-	94
3.	Remunerasi diberikan secara adil kepada pegawai	28	42	14	10	-	94
4.	Remunerasi yang diberikan seimbang dengan prestasi kerja pegawai	30	43	10	11	-	94
5.	Remunerasi yang diberikan telah sesuai dengan hasil kerja yang	31	42	13	8	-	94

Jumlah	177	260	71	56	-	564
Skor penilaian	885	1040	213	112	-	2250
Persentase	2250/2820x100 = 80%					

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable remunerasi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan cukup karena responden bertanggung bahwa selama menerima remunerasi ini, pegawai merasa sudah adanya keadilan dan kewajaran akan tetapi pegawai merasa kurang memperoleh informasi mengenai ketentuan pembagian remunerasi ini.

Analisis Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil-hasil

yang berpengaruh. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka pegawai akan berusaha keras mengatasi kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Sementara ini kinerja rendah yang memiliki pegawai akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat-saat pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja dan pegawai tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan dari pada mengatasi kesukaran tersebut. Oleh karena itulah usaha untuk meningkatkan kinerja kerja yang sangat perlu diperhatikan, salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian kebijakan motivasi dan semangat kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Hasil kinerja yang berpengaruh dapat dilihat dari factor kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai.

Tabel 6 : Tanggapan responden mengenai kualitas kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru

No.	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Ketelitian bekerja	29	42	14	9	-	94
2.	Kecakapan kerja	41	32	13	8	-	94
3.	Tanggungjawab	40	33	16	5	-	94
Jumlah		110	107	43	22	-	282
Skor penilaian		550	428	129	44	-	1151
Persentase		1151/1410x100 = 82%					

Sumber : Olahan Data, 2017

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kualitas kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan

Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru, yaitu dalam kategori sangat setuju dengan skor penilaian 550. Hal ini menandakan bahwa pegawai sudah

dapat bekerja dengan baik hal ini disebabkan karena pegawai memiliki kecakapan dalam bekerja, selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Kemudian pegawai yang menyatakan setuju dengan skor penilaian sebesar 428, hal ini menandakan bahwa pegawai telah melakukan kerjanya sesuai dengan kevakapan kerjanya dan sudah teliti dalam mengerjakan tugasnya. Pegawai yang menyatakan cukup setuju dengan skor penilaian sebesar 129, hal ini menandakan bahwa pegawai mengakui bahwa dalam mengerjakan tugasnya juga mengalami kendala yaitu pekerjaan yang terlalu banyak sehingga tidak maksimal dalam

penyelesaiannya.

Sedangkan dalam kategori tidak setuju dengan perolehan skor penilaian sebesar 32, hal ini menandakan bahwa masih ada sebagian pegawai yang merasakan belum memberikan hasil kinerja yang baik yang dipengaruhi keterbatasan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

Berikut dapat dilihat hasil tanggapan responden mengenai kuantitas kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru, yaitu :

Tabel 7 : Tanggapan responden mengenai kuantitas kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru

No.	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Hasil kerja yang baik	44	29	14	7	-	94
2.	Pencapaian target pekerja	46	30	10	8	-	94
Jumlah		90	59	24	15	-	188
Skor penilaian		450	236	72	30	-	788
Persentase		788/940x100 = 84%					

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kuantitas kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru, yaitu dalam kategori sangat setuju dengan skor penilaian 450. Hal ini menandakan bahwa dalam melakukan pekerjaannya pegawai telah mengerjakan pekerjaan dengan

baik dan benar sehingga hasil kerja yang yang dihasilkan juga baik. Apabila kerja yang dihasilkan sudah benar

Berikut dapat dilihat hasil tanggapan responden mengenai ketepatan waktu kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B, berikut :

Tabel 8 : Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B

No.	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Penyelesaian tugas dengan tepat waktu	31	42	13	8	-	94
2.	Pegawai masuk kerja dengan tepat waktu	31	44	10	9	-	94
Jumlah		62	86	23	17	-	188
Skor penilaian		310	344	69	34	-	757
Persentase		757/940x100 = 81%					

Sumber : Olahan Data, 2017

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai remunerasi yang diberikan cukup dengan kebutuhan pegawai pada Kantor

Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru, yaitu dalam kategori sangat setuju dengan skor penilaian 310. Hal ini menandakan berarti pegawai sudah

memanfaatkan waktu kerja dengan baik sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kemudian pegawai yang menyatakan setuju dengan skor penilaisebesar 344, hal ini menandakan bahwa pegawai merasa sudah dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan dapat taat aturan yang ditetapkan.

Tabel 9 : Rekapitulasi Tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawaipada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru

No.	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Ketelitian bekerja	29	42	14	9	-	94
2.	Kecakapan kerja	41	32	13	8	-	94
3.	Tanggungjawab	40	33	16	5	-	94
4.	Hasil kerja yang baik	44	29	14	7	-	94
5.	Pencapaian target pekerja	46	30	10	8	-	94
6.	Penyelesaian tugas dengan tepat waktu	31	42	13	8	-	94
7.	Pegawai masuk kerja dengan tepat waktu	31	44	10	9	-	94
Jumlah		262	252	90	54	-	658
Skor penilaian		1310	1008	270	108	-	2696
Persentase		2696/3290x100 = 82%					

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru berada pada kategori sangat setuju. Hasil tanggapan responden yang menyatakan berpengaruh bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh pegawai dapat memberikan kualitas yang berpengaruh selama melakukan pekerjaan. Pegawai juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan berpengaruh dan dapat diselesaikan dengan berpengaruh.

Dengan demikian untuk variabel remunerasi (X), t hitung adalah 7.318 sedangkan t-tabel yaitu $(0.05 ; 93) = 1.658$ karena t hitung $(7.318) >$ dari t tabel (1.658) maka H_0 ditolak. Dengan demikian variabel remunerasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru. Berdasarkan hasil uji statistik diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sri Gusti Bima Harya Teja (2017), yang sama-sama menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Remunerasi pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah setuju dengan

pemberian remunerasi yang diberikan berdasarkan kelas jabatan dan nilai kinerja pegawai.

2. Kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah melakukan dan menyelesaikan kerja yang diberikan sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat.
3. Berdasarkan hasil uji statistik diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian remunerasi kepada pegawai dengan layak, adil, dan cukup sesuai dengan kelas jabatan dan nilai kerjanya maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Cabang Pekanbaru yaitu :

1. Pegawai hendaknya dapat meningkatkan kinerja dan disiplin karena pemberian remunerasi dapat dikaitkan dengan nilai kinerja pegawai. Dengan kedisiplinan dan kineja pegawai yang baik maka pegawai akan menerima remunerasi yang sesuai dan layak.
2. Pimpinan hendaknya lebih memperhatikan dan mengawasi pegawai dalam

bekerja karena dengan adanya perhatian dan pengawasan tersebut kerja

pegawai akan terhindar dari kesalahan dan akan selesai dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- A.W.Widjaja. 2004. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- Amsyah, Zulkifli, 2005, *Manajemen Sistem Informasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Edy Soekarno, 2006. *Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Effendi, Khasan, 2009. *Pengembangan Organisasi*. Bandung, CV. Indra Prahasta.
- Feriyanto, Andri, 2015. *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Yogyakarta. Mediatera.
- Gibson, James, L. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hamid, H., dan Pramudyanto, B. 2007. *Pengawasan Dalam Pengendalian*. Jakarta: Granit.
- Hadari Nawawi, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Islamy, M. Irfan, 2000, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Kadarman, A.M dan Udaya, Jusuf. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Kountur, Ronny. 2005. *Metode Penelitian*. Teruna Grafica, Jakarta.
- Manullang, 2004, *Pengembangan*

Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta

- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Offset, Bandung.
- Nazir, Moh. 1999, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta; Rineka Cipta
- Sugiono, Dr., Prof., 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*,. Alfabeta, Bandung.
- Sujianto. 2008. *Implementasi Kebijakan Publik*. Pekanbaru: Alaf Riau
- Syafiie, Inu Kencana, 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Mandar Maju, Bandung.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2003. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W., 2001. *Dasar-dasar Manajemen*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2002. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Van Meter, D.S. and Van Horn, C.E. 2007. *The Policy Implementation Process : A Conceptual framework.* Administration And Society. February
- Wahab, Solichin Abdul. 2004. *Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- William N. Dunn. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik (Terjemahan)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Winarno, Budi. 2007. *Kebijakan Publik, Teori dan Preses*. Yogyakarta: Media Pressindo, Yogyakarta.
- Zulkifli, 2009, *Fungsi-fungsi*

Manajemen Suatu Bacaan
Pengantar, Buku Ajar, Jurusan
Ilmu Administrasi, Fakultas Sosial
dan Ilmu Politik, Universitas Islam
Riau

Dokumentasi

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 23 Tahun
2014 Tentang Pemerintahan
Daerah

Keputusan Dirjen Bea dan Cukai
No.KEP- 25/BC/2009 tentang
Pengelolaan Indikator Kinerja
Utama di Lingkungan Direktorat
Jenderal Bea dan Cukai.

Keputusan Menteri Keuangan No.SR-
47/BC.01/2016 tentang
Pelaksanaan Pembayaran
Tunjangan Tambahan Unsur
TKPKN.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor :
190/PMK.01/2008 tentang
Pedoman Penetapan, Evaluasi,
Penilaian, Kenaikan dan
Penurunan Jabatan dan Peringkat
Bagi Pemangku Jabatan Pelaksana
di lingkungan Departemen
Keuangan.

Peraturan Menteri Negara PAN
Nomor: PER/09/ M.PAN/5/2007
mengenai Pedoman Umum
Penetapan Indikator Kinerja
Utama di Lingkungan Instansi
Pemerintah.

Peraturan Presiden Republik Indonesia
Nomor 156 Tahun 2014 Tentang
Tunjangan Kinerja Pegawai di
Lingkungan Kementrian
Keuangan.