

Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes

Oleh : Sri Ratih Handayani, SE, MM dan Umrotun Mustika

ratih.widagda@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggalia, Brebes, Indonesia

ABSTRAC

The research method used is Quantitative Type research with a Descriptive Approach, while the data collection methods used are interviews, observation, questionnaires and documentation. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t test, F test) and coefficient of determination test (R²).

From the analysis, conclusions can be drawn:

- 1. Partially, the Remuneration variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Tanjungsari Village Hall Office, Wanasari District, Brebes Regency. Then the Work Motivation variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Tanjungsari Village Hall Office, Wanasari District, Brebes Regency.*
- 2. Simultaneously, the variables Remuneration (X1) and Work Motivation (X2) have a significant effect on employee performance (Y) at the Tanjungsari Village Hall Office, Wanasari District, Brebes Regency, shown by a significant value of <math><0.05</math>.*
- 3. The Remuneration Variable (X1) is the variable that has a dominant influence on employee performance (Y) at the Tanjungsari Village Hall Office, Wanasari District, Brebes Regency.*

Keywords: *Remuneration, Work motivation, Employee performance*

A. Latar Belakang Masalah

Manusia Sebagai salah satu unsur Pengendali, merupakan faktor paling penting di dalam segala bentuk organisasi. Faktor penting di sini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapat perhatian, penanganan dan perlakuan khusus di samping faktor manfaat lainnya. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses sebuah

Organisasi adalah pada sumber daya manusianya yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus. Menurut Priansa (2016:53-85) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari aktivitas pengadaan, pengembangan,

pengintegrasian, pemeliharaan, kompensasi dan pemberhentian karyawan dengan maksud tercapainya tujuan dari organisasi, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:3) Sumber Daya Manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien, untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan, di dukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk dan mengelola organisasi atau instansi.

Kinerja sangat dibutuhkan karyawan, kinerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang, sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kinerja menurut Wilson Bangun (2015:231) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap yang kooperatif. sistem manajemen

kinerja (*performance management system*) merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan sistim manajemen kinerja yang baik, agar para karyawan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Strategi organisational melalui pelaksanaan manajemen kinerja akan diketahui kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi pekerjaan), kenaikan kompensasi, mutasi, dan pemberhentian kerja. Melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui bagaimana hasil dari organisational tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi, Salah satu bentuk upaya peningkatan kinerja dan perhatian suatu organisasi atau instansi terhadap para karyawan yaitu dengan menerapkan suatu sistem pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi dan motivasi di lingkungan organisasi, hal ini dilakukan untuk memacu kinerja para karyawan.

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan organisasi/instansi kepada para karyawannya sebagai tanda balas jasa atas kinerja yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang di kemukakan di atas maka perumusan masalah yang dapat di rumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes?
2. Apakah terdapat Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes ?

C. Tujuan Penelitian

Pembahasan masalah yang akan di sajikan oleh penulis tidak terlepas dari tujuan yang ingin di capai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan Pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes.

3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes.

D. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya

Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi. sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Masalah organisasi tidak terlepas dari unsur manusia sebagai sumber daya organisasi yang harus dikelola sebagaimana sumber-sumber daya yang lain, dan juga merupakan sumber daya dalam organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dan sesuai dengan strategi-strategi yang ditentukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan

organisasi. (Sutrisno, 2018: 3)

Menurut Kasmir (2016: 6) Sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesejahteraan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai strategi dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian. Hal ini meliputi dalam setiap kegiatan atau fungsi operasional sumber daya manusia. Mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, pemutusan hubungan kerja dan kegiatan lainnya. Sofyandi (2019: 6)

Menurut Mary Parker Follett (2015:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang

diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan menurut Badriyah (2019:8), Mengatakan bahwa “Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi”. Adapun pendapat lainnya yaitu Menurut Marliani (2018:141) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Pengertian Remunerasi

Remunerasi pemerintahan merupakan bab yang tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi. Dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus janji pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. menurut Mochammad Surya (2017:8) menyebutkan bahwa “ Remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi

yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada 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 yang terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah.

Sedangkan menurut Komarruddin (2015:164), Remunerasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai manfaat finansial atas jasa, kontribusi, dan prestasi yang didedikasikannya untuk organisasi tempatnya bekerja. Sebagai suatu sistem penggajian, remunerasi umumnya berupa imbalan uang atau barang yang diberikan atas pekerjaan yang telah dikerjakan tenaga kerja secara rutin sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perusahaan swasta atau instansi pemerintah

Remunerasi yang lain, adalah menurut Ruky (2016: 9), yaitu imbalan yang lebih luas daripada upah atau gaji

yang diberikan terhadap pegawai. Imbalan dapat berupa pengeluaran yang diberikan oleh organisasi/ instansi untuk para pekerjanya serta diterima atau dinikmati oleh pekerja tersebut, baik secara langsung, ataupun tidak langsung dan bersifat rutin. Sementara itu, pengertian Remunerasi sering diasumsikan untuk menjadi faktor memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mengerjakan tugasnya di organisasi/ instansi.

Sedangkan menurut Mulyadi (2019:373) berpendapat bahwa sistem remunerasi atau sistem penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan kepada pegawai. Adapun pembayarannya dilakukan secara bulanan, tidak tergantung dari jumlah jam atau hari kerja atau jumlah produk yang dihasilkan. Sistem imbalan harus ditata ulang menjadi sistem penggajian atau remunerasi yang berdasar pada kinerja pegawai. Pada sistem penggajian (remunerasi) ini, pemerintah menjamin adanya tingkat kesejahteraan yang tinggi serta upaya pemeliharaan bagi para pegawai, sehingga pegawai merasa tercukupi dan dapat fokus memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi

organisasi. Selain itu, kesesuaian remunerasi atau balas jasa ini akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja dan prestasi kerja pegawai, kebijakan remunerasi dianggap sebagai timbal balik untuk pekerja atas kinerjanya dalam membantu instansinya, Sopiah (2015:155).

Dari pengertian yang telah di sebutkan, Kesimpulan dari Remunerasi adalah pemberian gaji atau pendapatan tambahan kepada seorang pegawai sebagai apresiasi atas pekerjaan atau kontribusi dalam perusahaan yang sifatnya rutin dimana ia bekerja. Atau bisa juga disebut sebagai sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai atau karyawan dari tempat ia bekerja.

3. Pengertian Motivasi kerja

Menurut Hamzah Uno (2017:72) Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan,

mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Kadarisman, (2017:278). Sedangkan menurut Winardi dalam Hamali (2016:130) mengartikan motivasi sebagai hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dengan timbulnya rasa antusiasme di setiap karyawan menimbulkan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan sehingga berdampak baik bagi perusahaan.

Menurut Lita Wulantika (2019:45), di dalam diri manusia ada suatu penggerak yang harus didorong terus menerus yang disebut motivasi. Motivasi berperan dalam kehidupan manusia yang lebih baik karena ada suatu hasil yang ingin diraih. Selain itu Manullang (2015:193) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk

mengambil suatu tindakan yang dikehendaki”. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang di arahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

4. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, Pada suatu organisasi, baik organisasi swasta (*private sector*) maupun organisasi pemerintah (*public sector*), kinerja atau prestasi kerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Mathis dan Jackson (2016:65) menyebutkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak

dilakukan pegawai. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati dan Mattalata 2018: 2)

Sedangkan

Mangkunegara (2019:75) menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Menurut Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut Fahmi (2016: 177) Manajemen Kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang dimiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang

yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Sinambela (2016:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama untuk dijadikan sebagai acuan.

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63), menyatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Maka berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, peneliti mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa :

1. Terdapat Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes.
2. Terdapat Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes.

3. Variabel Remunerasi Paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes.

F. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:1), secara umum Metode Penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Penelitian yang rasional adalah penelitian yang menggunakan teori. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

G. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:14)

pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Adapun Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2016:147), adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:240). Definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari, sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran, dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik.

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2018:96), Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel

terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Remunerasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2018:97), Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

H. Jenis Penelitian

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/subyek yang mempunyai Kuantitas dan Karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Disini populasinya adalah para karyawan Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes sebanyak 14 Karyawan.

2. Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2018 : 84) “Nonprobability Sampling teknik pengambilan sampel yang

tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018 : 85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini yaitu Sejumlah 14 Orang Karyawan Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes.

I. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan penyusunan kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain ,Sugiyono (2016:244).

1. Uji Validitas

Jika koefisien antara item dengan total item sama

atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2016:179) .

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah jika nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016:179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Menurut Sugiyono (2017:130)

J. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Desa Tanjungsari terdiri dari kata Tanjung yang berasal dari nama pohon Tanjung dan Kata Sari berasal dari sari pati Asin yang terdapat pada kandungan air dari dalam tanahnya karena kebanyakan terasa asin, dan dulu Tanjungsari terbagi atas 2 Dusun yaitu Pengasinan dan Sigedeg. sebelah utara bernama Pengasinan sebelah selatan bernama Sigedeg. Pusat kegiatan pemerintahan terletak di sebelah utara yaitu di pengasinan. Seiring kemajuan zaman dan

untuk mempermudah pelayanan masyarakat pada Tahun 1971 pusat kegiatan pemerintahan berpindah disebelah selatan Desa Pengasinan pada saat itu juga berganti nama dari Pengasinan menjadi Tanjungsari. pada tahun 2020 Desa Tanjungsari mengalami pemekaran menjadi tiga dusun yaitu Tanjungsari, Sigedeg Dan Banjarsari yang terletak di sebelah barat desa. sedangkan pusat pemerintahan sampai sekarang masih berada di Tanjungsari bagian selatan, tepatnya berada di bagian Tengah desa yang terletak di Jalan Raya Tanjungsari

K. Analisis Data dan Pembahasan

Hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $14-2=12$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,532 dan nilai signifikan $< 0,05$ hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel Remunerasi telah valid.

Hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $14-2=12$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,532 dan nilai signifikan $< 0,05$ hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel Motivasi Kerja telah valid.

Hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $14-2=12$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,532 dan nilai signifikan $< 0,05$ hal ini

berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan telah valid.

L. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data penelitian yang telah dilakukan penulis, maka diperoleh data sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Remunerasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Balai desa tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes. Kemudian variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes.
2. Secara simultan variabel Remunerasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikan $< 0,05$.
3. Variabel Remunerasi (X1) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M.Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Ra jagrafindo:Jakarta
- Ahmad, Komaruddin. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Investasi*. Edisi Revisi.Jakarta: Rineka Cipta.
- Akbar, I. R., Prasetiyani, D., & Nariah, N. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Antonio de Pora. (2017). *Remunerasi (Kompensasi & Benefit)*. Jakarta: Rana. Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1.Bandung:VPustaka Setia
- Bangun, Wilson. (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W dan Agung Budiatmo.(2017). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-9
- Bima, S. (2017). *Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta)*. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(2), 109-118.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitri, F., Putra, A. R., & Oktavianur, M. O. M. (2017). *Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Kabupaten Pringsewu*. *Visionist*, 6(1).
- Follet, Mary Parker. (2015). *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPF Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, Arif Yusuf, (2016) , *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Buku Seru, Yogyakarta.
- Hamzah Uno, Kadarisman (2017) , *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali. Pers, Jakarta

- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Herman Sofyandi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- IKAPI J Lexy, Moleong. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung ; PT. Remaja Rosdakarya
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Karollah, B. (2017). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Krueng Aceh. SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 8(1), 1-21.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Manullang, M., (2015). *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marliani, Lina. (2018). *Definisi Administrasi Dalam Berbagai Sudut Pandang*, Jurnal Fakultas Ilmu Sosial & Politik Universitas Galuh.
- Mathis,R.L. & J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Watne., & Noe, Robert M. (2018). *Human Resources Management*. Boston: Allyn & Bacon.
- Mulyadi,(2019), *Sistem Akuntansi,Edisi Ketiga,Cetakan Ketiga,Jakarta:Salemba Empat.*
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 66-72.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, Bandung: Alfabeta
- Rachmawati, N. P. M. (2020). *Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jaringan Sumber Air Citarum (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana)*.
- Rachmawaty, W. (2020). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial*, 1(1), 1-10.
- Ramadhan, S. (2016). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 3(2) , 1-13.
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa : Bob Sabran Dan Devri Bardani P*, Erlangga, Jakarta Salemba
- Ruky, A. (2016). *Strategi, Kebijakan dan Cara Penataan Upah, Gaji dan Remunerasi*. Jakarta: PT.Intipesan Pariwara.Empat.

- Saydam, Kadarisman, (2018), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali.Pers, Jakarta
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Rafik a Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Kencana Utama
- Sinambela, P.Lijan.(2016). *Kinerja Pegawai: Teori, pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, (2015), *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung :
- Surya, Mohammad . (2017). *Psikologi pembelajaran dan pengajara*. Bandung : Pustaka BaniQurais
- Veithzal Rivai, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori Ke Praktek* , Raja Grafindo Persada
- Windadari, E., & Gilang, A. (2019). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi Rumah Sakit Al-islam Bandung*. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Wulantika, Lita. (2019). *Knowledge Management dalam meningkatkan inovasi dan Perusahaan*. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 10, (2).