

The Effect of Remuneration and Job Satisfaction on Employee Performance in Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Seluma Regency

Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma

Yen Vesno¹⁾; Ahmad Soleh²⁾; Sri Handayani²⁾

¹⁾*Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

²⁾*Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: ¹⁾ yenvesno919@gmail.com; ²⁾ ahmadsolehse81@yahoo.co.id; ²⁾ iehandayani27@unived.ac.id;

How to Cite :

Vesno, Y., Soleh, A., Handayani, S. (2021). The Effect of Remuneration and Job Satisfaction on Employee Performance in Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Seluma Regency. EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 2(4). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v2i4>

ARTICLE HISTORY

Received [12 Agust 2021]

Revised [25 Agust 2021]

Accepted [05 October 2021]

KEYWORDS

Remuneration, Job Satisfaction, Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 52 orang. Metode pengambilan sampel dengan cara sensus. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji hipotesis t dan uji hipotesis f. Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 6,045 + 0,419X_1 + 0,458 X_2$ dengan arah regresi yang positif, artinya apabila terjadi peningkatan remunerasi dan kepuasan kerja maka kinerja juga akan meningkat. Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya apabila remunerasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Remunerasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of remuneration and job satisfaction on employee performance at Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Seluma Regency. The sample in this study were all employees at the Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Seluma Regency who had become State Civil Servants (ASN) as many as 52

people. The sampling method is by means of a census. The data collection technique by means of a questionnaire. The analytical method used is multiple regression analysis, hypothesis testing t and hypothesis testing f. The regression equation results are $Y = 6.045 + 0.419X_1 + 0.458X_2$ with a positive regression direction, meaning that if there is an increase in remuneration and job satisfaction, the performance will also increase. Remuneration has a significant effect on employee performance at Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Seluma Regency. This is evidenced by the results of partial hypothesis testing (t test) that the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. This means that if the remuneration increases, the employee performance will also increase. Job satisfaction has a significant effect on employee performance at Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Seluma Regency. This is evidenced by the results of partial hypothesis testing (t test) that the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. This means that if organizational commitment increases, employee performance will also increase. Remuneration and job satisfaction have a significant effect together on the employees performance at Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Seluma Regency. This is evidenced by the results of simultaneous hypothesis testing (f test) that the significant value is 0.000 less than 0.05..

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku pegawai dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan (Hasibuan, 2014:53).

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 sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan pada pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan (Mangkunegara, 2014:66).

Adanya pemberian remunerasi tersebut diharapkan bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini dianggap merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan. Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi dalam memberikan kontribusi terhadap suatu instansi. Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja. Sistem remunerasi bagi setiap pegawai merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan oleh pemerintah.

Dalam pemahaman lain kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses yang terpadu dalam suatu organisasi yang ada didalamnya setiap individu, perilaku atau pola kerja keseluruhan, proses kerja serta hasil kerja atau tercapainya tujuan tertentu. Disamping itu juga kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu yang ditetapkan suatu perusahaan..

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat memenuhi segala kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai

yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaannya lebih suka mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja merupakan suatu tingkat kepuasan yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa yang diterima pegawai dengan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dari balas jasanya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu pegawai berbeda tingkat standar kepuasannya. Kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman kerja, promosi, gaji atau upah. Jika semua indikator ini terpenuhi maka kepuasan kerja pegawai akan dapat diraih.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Yusniawan (2018) mahasiswa Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon dengan hasil penelitian terdapatnya pengaruh yang signifikan antara remunerasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma merupakan instansi pemerintah yang membantu pemerintah dalam bidang tata ruang atau mengelola pembangunan di daerah kabupaten Seluma. Dalam menjalankan kegiatannya tentunya sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Untuk itu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma harus memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja seperti remunerasi dan kepuasan kerja.

Setelah observasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma, remunerasi yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma tidak seimbang dengan beban kerja dan resiko kerja yang ada, sementara di dinas lain tetap menerima remunerasi yang sama tetapi beban kerja dan resiko kerja yang lebih ringan. Kepuasan kerja pegawai juga terlihat menurun karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat, atasan memberikan pekerjaan hanya memerintah saja tanpa harus menjelaskan terlebih dahulu pekerjaan yang harus diselesaikan.

LANDASAN TEORI

Remunerasi

Gomes (2014: 8) menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja. Menurut Moekjat (2016: 9) pengertian remunerasi yaitu imbalan yang mempunyai cakupan luas dari upah atau gaji.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2014:52) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2015:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

X1 = remunerasi

X2 = kepuasan kerja

b₁b₂ = koefisien regresi

a = Nilai konstanta

e = error

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh remunerasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.045	4.183		1.445	.155
Remunerasi	.419	.111	.409	3.766	.000
Kepuasan Kerja	.458	.106	.467	4.302	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2021

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,045 + 0,419X_1 + 0,458 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Remunerasi

X₂ = Kepuasan kerja

1. Nilai konstanta 6,045 mempunyai arti bahwa apabila variabel Remunerasi (X₁) dan Kepuasan kerja (X₂) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 6,045
2. Pengaruh Remunerasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X₁ (Remunerasi) adalah sebesar 0,419 dengan asumsi apabila X₁ (Remunerasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,419 kali.
3. Pengaruh Kepuasan kerja(X₂) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X₂ (Kepuasan kerja) adalah sebesar 0,458 dengan asumsi apabila X₂ (Kepuasan kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,458 kali.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*:

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.578	1.876

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Remunerasi

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2021

Untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,595. Hal ini berarti bahwa X₁ (remunerasi) dan X₂ (kepuasan kerja) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 59,5 % sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Partial (t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) secara sendiri-sendiri atau terpisah terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.00 adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.045	4.183		1.445	.155
	Remunerasi	.419	.111	.409	3.766	.000
	Kepuasan Kerja	.458	.106	.467	4.302	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2021

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (Remunerasi)

Hasil pengujian untuk variabel X_1 (remunerasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (remunerasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Variabel X_2 (Kepuasan kerja)

Hasil pengujian untuk variabel X_2 (Kepuasan kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (Kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh seluruh variabel yaitu X_1 (remunerasi) dan X_2 (kepuasan kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F terlihat pada tabel berikut .

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.321	2	126.661	35.990	.000 ^b
	Residual	172.448	49	3.519		
	Total	425.769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Remunerasi

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (remunerasi) dan X_2 (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X_1 (remunerasi) dan X_2 (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik remunerasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma maka kinerja Pegawai juga akan meningkat. Artinya apabila Pegawai memandang pentingnya remunerasi maka kinerja akan dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian ini terlihat dari adanya pemberian remunerasi yang berdasarkan jabatan pegawai, besar kecilnya remunerasi yang diterima oleh pegawai akan disesuaikan dengan jabatan seseorang dalam bekerja seperti remunerasi yang diterima oleh kabid berbeda dengan remunerasi yang diterima oleh kasubbid dan staff. Sehingga peningkatan jumlah remunerasi yang diberikan akan meningkat apabila jabatan seseorang meningkat. Selain jabatan, remunerasi juga akan disesuaikan dengan keahlian, keterampilan dan latar belakang pendidikan pegawai, semakin tinggi tingkat pendidikan maka remunerasi yang diterima juga akan semakin meningkat. Selain memiliki jabatan dan tingkat pendidikan, kualitas kerja pegawai juga akan mempengaruhi dalam pemberian

remunerasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Tafreshi (2015:297) remunerasi merupakan suatu tindakan yang terkait dengan pembayaran yang ada didalam pemberian kompensasi. Pembayaran yang dimaksud yakni pembayaran atas pekerjaan ataupun jasa yang telah dilakukan. Jadi remunerasi bersifat finansial baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian remunerasi yang dilakukan oleh Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lebong dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya remunerasi akan memberikan semangat kerja terhadap pegawai untuk bekerja lebih baik.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2015:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan pegawai dalam bekerja yang dapat dilihat dari tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, dalam melakukan suatu kegiatan selalu mendapat dukungan dari rekan kerja, promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi pegawai untuk berkembang yang mampu menimbulkan kepuasan pada diri pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja maka pegawai akan memiliki prestasi yang tinggi dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya apabila remunerasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat..
3. Remunerasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.
4. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,595. Hal ini berarti bahwa X1 (remunerasi) dan X2 (kepuasan kerja) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 59,5 % sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma untuk memberikan remunerasi yang sama kepada pegawai yang memiliki jabatan yang sama .
2. Disarankan kepada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Seluma untuk dapat mempertahankan kepuasan kerjanya karena dengan adanya kepuasan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Cardoso, Faustino. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, Hani T. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moekijat, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Bandung: Mandar Maju
- Siagian, S.P. 2015. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Budaya Organisasi. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Tafreshi, Shawn. 2015. Here's a tip, change the law! Nerva v. United Kingdom. Loyola of Los Angeles international and Comparative Law Review