



Pengaruh remunerasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja fakultas ekonomi dan bisnis pada UPN “Veteran” Jawa Timur

Siti Nurhidayah¹, Munari²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

¹snurhidayah309@gmail.com, ¹munari123@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Mei 2022

Disetujui 14 Juli 2022

Diterbitkan 25 Juli 2022

Kata kunci:

Remunerasi; Motivasi kerja;
Kepuasan kerja; Kinerja;
Fakultas

Keywords :

Remuneration; Work
motivation; Job
satisfaction; Performance;
Faculty

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh remunerasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Remunerasi yang layak akan memberikan dampak untuk memotivasi dan memberikan tingkat kepuasan kerja yang akan menunjang kinerja pegawai khususnya dalam hal ini dosen dan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer atau metode penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Sampel penelitian diambil dengan teknik *random sampling* dan penentuan sampel menggunakan rumus *slovin*. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan *software* aplikasi Software SPSS for windows v.25. hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel remunerasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to examine and prove the effect of remuneration, work motivation, and job satisfaction on the performance of the Faculty of Economics and Business, of University Pembangunan Nasional "Veteran" East Java. Decent remuneration will have an impact on motivating and providing a level of job satisfaction that will support employee performance, especially in this case lecturers and employees. This study uses quantitative methods with primary data sources or the method of distributing questionnaires directly to respondents. The research sample was taken by random sampling technique and the determination of the sample using the slovin formula. The data analysis technique in this research is using the SPSS software for windows v.25 application software. The results of this study prove that the variables of remuneration, work motivation, and job satisfaction have no significant positive effect on employee performance.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi merupakan bagian yang penting dan memiliki peran yang signifikan untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sebagai asset yang penting fungsi dan peran dari karyawan diperlukan untuk memberikan yang terbaik melalui kinerjanya untuk menghasilkan nilai tambah dan kepuasan kerja terhadap organisasi. Di lingkup instansi perguruan tinggi yang selanjutnya disebut Dosen maupun Pegawai Negeri Sipil memiliki peran yang penting dalam otoritas sebagai pelaksana utama mengenai tugas-tugas perguruan tinggi. Menurut sumber daya manusia merupakan manusia merupakan manusia yang pada umumnya bekerja pada lingkungan organisasi yang biasa disebut dengan personil, tenaga kerja, dan karyawan.

Lebih lanjut, menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa dalam lingkup instansi pemerintah pun, pegawai atau SDM aparatur memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintah. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas maupun, efektivitas sebuah organisasi.

Dosen merupakan salah satu pegawai yang berada pada lingkungan instansi pendidikan tinggi yang memiliki tanggung jawab penuh mengenai pendidikan yang diajarkan dan juga sebagai pegawai yang taat kepada instansinya. Begitu juga dengan karyawan, karyawan merupakan pegawai dimana tugasnya membantu instansi dalam urusan di luar dari mengajar secara langsung pada mahasiswa.

Salah satu agenda reformasi keuangan negara di Indonesia adalah adanya pergeseran dari penganggaran tradisional menjadi berbasis kinerja. Dalam hal ini, arah penggunaan dana pemerintah

diharapkan menjadi lebih jelas dan tepat guna yang akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan kepuasan kerja bagi organisasi. Dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan bahwa birokrasi ini berjalan bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, meningkatkan pelayanan dan prestasi kerja. Dengan dasar tersebut, pemerintah juga menerapkan sistem *performance-based pay* atau *pay for performance* atau yang biasa dikenal dengan tunjangan kinerja atau remunerasi.

Remunerasi merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi untuk membantu menciptakan sebuah kerja sama secara formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, dengan mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, dan tenaga untuk kepuasan kerja, dan memberikan dorongan motivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik. Remunerasi ini juga merupakan harapan bagi setiap pegawai terhadap organisasinya. Dengan adanya remunerasi yang sesuai pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga pegawai akan bekerja dengan produktif yang akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur yang merupakan salah satu instansi pemerintah di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia yang memberikan pelayanan dalam bidang pendidikan, secara mandatory ikut menerapkan kebijakan tersebut. UPN "Veteran" Jawa Timur turut memberikan remunerasi kepada seluruh dosen dan karyawan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10 / PMK.02 / 2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum (2006). Bahwa merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan / atau pensiun. Dalam hal ini remunerasi juga dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima oleh dosen dan karyawan dari hasil kinerja dan tugas yang ada dalam perguruan tinggi dapat juga berupa hadiah maupun promosi jabatan.

Peningkatan sistem remunerasi pada dosen dan karyawan yang dilandaskan pada beban kerja dan tanggung jawab serta profesionalisme masing-masing pegawai. Remunerasi yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sekaligus kepuasan kerja dosen dan karyawan serta dapat memberikan timbal balik kinerja yang memuaskan dengan adanya remunerasi ini khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur.

Sejalan dengan hal tersebut, dengan adanya remunerasi ini pemimpin juga harus memperhatikan kinerja dosen dan karyawan sehingga dosen dan karyawan dapat memberikan motivasi kerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal untuk mendukung kepuasan kerja baik pada dosen dan karyawan maupun terhadap prestasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja yang lebih baik sehingga kepuasan kerja juga akan didapat bagi kedua belah pihak yaitu pegawai dan juga kinerja seluruh dan prestasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur Apabila motivasi kerja tidak dimiliki oleh pegawai maka memiliki kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Untuk itu diperlukan ada nya sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya mengelola suatu organisasi khususnya dalam hal ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur. Dampaknya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekarang ini sumber daya manusia merupakan sumber utama keberhasilan Fakultas Ekonomi Bisnis dalam mencapai tujuan untuk mencapai titik kepuasan kerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup, kesejahteraan pegawai, dan lain-lain.

Penelitian ini menggambarkan dan meneliti secara mendalam mengenai bagaimana pengaruh remunerasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dosen dan karyawan UPN "Veteran" Jawa Timur khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Karena dosen dan karyawan merupakan kunci dalam mencapai tujuan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa) terutama dalam sebuah perguruan tinggi. Adanya motivasi dan kepuasan kerja ini diharapkan setiap individu dapat memberikan produktivitas yang lebih baik.

Dalam realitanya kinerja dosen dan karyawan khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur dapat dinilai sendiri oleh warga kampus dalam hal ini mahasiswa pada setiap akan dilaksanakan ujian semester. Penilaian tersebut dapat diakses secara langsung pada website resmi Siamik UPN "Veteran" Jawa Timur, dan merupakan sebuah evaluasi bagi seluruh pelayanan dan fasilitas yang ada pada UPN "Veteran" Jawa Timur dan kinerja para dosen dan karyawan.

Hasil evaluasi tersebut dapat diterima jika sistem penilaian kinerja yang digunakan dapat diandalkan, dan tidak mengandung atau adanya ruang tertentu yang berisi muatan-muatan kepentingan khusus dan harus selalu disempurnakan. Evaluasi kinerja ini juga harus dilakukan secara rutin supaya dapat mengetahui secara spesifik bagaimana kondisi terakhir Fakultas Ekonomi Bisnis dalam kaitannya dengan misi dan juga tujuan dari UPN “Veteran” Jawa Timur dan apa kelemahan maupun hambatan yang sedang dihadapi dan yang membutuhkan intervensi segera, karena itu evaluasi harus dilakukan bukan hanya pada tingkat individualnya, namun juga pada unit kerja khususnya di Fakultas Ekonomi Bisnis secara keseluruhan baik dosen maupun karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 61 dosen dan karyawan yang terlibat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *random sampling* dan penentuan sampel dibantu dengan rumus *slovin* dengan tingkat penggunaan toleransi 10%. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung untuk mendapatkan jawaban. Teknik analisis penelitian ini menggunakan bantuan *Software SPSS (Statistical Package for the Socialt Sciences) for windows v25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden

Kuesioner disebar kepada responden dengan jumlah 61 kuesioner dengan pengembalian kepada peneliti sejumlah 61 kuesioner. Dalam kuesioner tersebut terdapat karakteristik reponden yang telah ditentukan seperti pekerjaan, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut tabel 1 deskripsi pengumpulan kuesioner:

Tabel 1. Deskripsi Pengumpulan Kuesioner

	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	61	100%
Kuesioner yang kembali	61	100%
Kuesioner yang dapat digunakan	61	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Karakteristik Berdasarkan Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Reponden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Frekuensi	Presentase
Dosen	38	62,30%
Karyawan	23	37,70%

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa pekerjaan responden di dominasi oleh dosen. Hal ini ditunjukkan dengan angka presentase sebesar 62,30% dan karyawan sebesar 37,70%.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	29	47,54%
Wanita	32	52,46%
Total	61	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden di dominasi oleh Wanita. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah angka presentase dalam tabel sebesar 52,46% sedangkan untuk responden Pria dengan jumlah presentase sebesar 47,54%.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Berikut tabel 4 karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 25 Tahun	0	0%
26 – 35 Tahun	18	29,51%
36 – 45 Tahun	9	14,76%
46 – 55 Tahun	28	45,90%
>55 Tahun	6	9,83%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat responden dengan usia 20-25 tahun dengan presentase sebesar 0%, responden dengan usia 26-35 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 29,51%, responden dengan usia 36-45 tahun dengan presentase 14,76%, selanjutnya responden dengan usia 46-55 tahun dengan presentase 45,90%, dan responden dengan usia >55 tahun dengan presentase sebesar 9,83%.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut adalah tabel 5 data responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
S1	9	14,75%
S2	19	31,15%
S3	21	34,43%
Lainnya	12	19,67%
Total	61	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir yang ditempuh oleh dosen dan karyawan di dominasi pendidikan terakhir S3 dengan jumlah 34,43%, untuk pendidikan S1 sebesar 14,75%, pendidikan S2 sebesar 31,15%, dan pendidikan lainnya sebesar 19,67%.

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
≤ 1 Tahun	0	0%
1 – 5 Tahun	5	8,20%
5 – 10 Tahun	15	24,59%
≥10 Tahun	41	67,21%
Total	61	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa dominan lama bekerja dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur di dominasi lama bekerja selama >10 tahun yaitu sebesar 67,21%, untuk waktu selama <1 tahun sebesar 0%, selama 1-5 tahun 8,20%, dan 5-10 tahun sebesar 24,59%.

Software SPSS (Statistical Package for the Socialt Sciences)

Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2018: 173), uji validitas dilakukan untuk mengetahui sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Berikut hasil dari uji validitas pada masing-masing variabel.

Tabel 7. Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Hasil Perhitungan	Analisis Hasil Perhitungan
Remunerasi (X1)	X1.1	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X1.2	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X1.3	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X1.4	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X1.5	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X1.6	0,001	0,001<0,05 = Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X2.2	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X2.3	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X2.4	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X2.5	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X2.6	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X2.7	0,009	0,009<0,05 = Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X3.2	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X3.3	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X3.4	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X3.5	0,000	0,000<0,05 = Valid
	X3.6	0,000	0,000<0,05 = Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,000	0,000<0,05 = Valid
	Y2	0,000	0,000<0,05 = Valid
	Y3	0,000	0,000<0,05 = Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item dalam pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai signifikan <0,05. Sehingga dari hasil yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada kuesioner dapat dinyatakan valid untuk mengukur masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya. Untuk menghitung uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji Cronbach's Alpha. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu nilai *Cronbach's Alpha* >0,70 maka item pada angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas pada setiap variabel dalam penelitian:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Remunerasi	0,738	0,70	0,738>0,70 = Reliabel
Motivasi Kerja	0,716	0,70	0,716>0,70 = Reliabel
Kepuasan Kerja	0,754	0,70	0,754>0,70 = Reliabel
Kinerja	0,767	0,70	0,767>0,70 = Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini merupakan uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,06223501
Most Extreme Difference	Absolute	0,086
	Positive	0,052
	Negative	-0,086
Test Statistic		0,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal, hal tersebut dapat dilihat pada kolom nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Pada kolom tersebut terdapat nilai signifikansi 0,200 yang berarti data terdistribusi normal karena nilai signifikansi 0,200 > 0,10.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah terjadi korelasi antar variabel bebas. Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan aplikasi SPSS:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Remunerasi	0,545	1,834	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,623	1,605	
Kepuasan Kerja	0,598	1,673	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa variabel Remunerasi (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,545, Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai 0,623, dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,598, dan nilai VIF Remunerasi (X1) sebesar 1,834, Motivasi Kerja (X2) sebesar 1,605, dan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1,673. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke tiga variabel tersebut tidak terjadi gejala Multikolinieritas karena memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF < 10,00.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini merupakan hasil dari Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* pada SPSS 25 dengan syarat nilai signifikan lebih besar dari *alpha* 0,05, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas:

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1 (Constant)	1,851	,986		1,878	,066		
Remunerasi	-,012	,044	-,046	-,267	,790	,545	1,834
Motivasi Kerja	,035	,038	,147	,910	,367	,623	1,605
Kepuasan Kerja	-,070	,040	-,287	-1,737	,088	,598	1,673

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa variabel Remunerasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,66 > 0,05$, dan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,367 > 0,05$, dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,598 > 0,05$. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari jilai alpha ($0,05$) sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Berikut merupakan hasil dari uji analisis regresi linier berganda:

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,946	1,696		2,917	,005
Remunerasi	,123	,075	,247	1,641	,106
Motivasi Kerja	,106	,066	,226	1,608	,113
Kepuasan Kerja	,083	,070	,171	1,190	,239

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 12 dapat diperoleh nilai konstanta (*nilai a*) sebesar 4,946, dan untuk remunerasi (*nilai b₁*) sebesar 0,123, motivasi kerja (*nilai b₂*) dengan jumlah 0,106 dan kepuasan kerja (*nilai b₃*) sebesar 0,083 persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,946 + 0,123X_1 + 0,106X_2 + 0,083X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai *a* sebesar 4,946 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel efektivitas kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel remunerasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3). Apabila variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Remunerasi (X_1) adalah 0,123 yang menunjukkan bahwa variabel Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur (Y) yang berarti setiap ada kenaikan satu dari satuan variabel remunerasi akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,123.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah 0,106 yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur (Y) yang menunjukkan setiap kenaikan satu tingkat dari dari satuan variabel Motivasi Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,106.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah 0,083 yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur (Y) yang berarti setiap kenaikan satu tingkat satuan variabel Kkepuasan Kerja akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,083.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 13. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,946	1,696		2,917	,005
Remunerasi	,123	,075	,247	1,641	,106

Motivasi Kerja	,106	,066	,226	1,608	,113
Kepuasan Kerja	,083	,070	,171	1,190	,239

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel remunerasi sebesar 0,106, variabel motivasi kerja sebesar 0,113, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,239. Dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi (X1) berpengaruh positif tidak signifikan, untuk variabel selanjutnya disimpulkan juga bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan dan variabel terakhir kepuasan kerja (X3) juga berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan asumsi variabel remunerasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,106 > 0,10$, variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,113 > 0,10$ dan variabel kepuasan kerja memperoleh nilai $0,239 > 0,10$, dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel 14 hasil Uji Statistik F:

Tabel 14. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,496	3	9,499	7,997	,000 ^b
	Residual	67,701	57	1,188		
	Total	96,197	60			

Sumber: Data diolah, 2022

Pada pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dapat dilihat pada tabel 14 diatas diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 ^a	,296	,259	1,08983

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui nilai R square sebesar 0,296 atau 29,6%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja diuraikan dengan variabel remunerasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebesar 29,6%. Dapat disimpulkan bahwa nilai interaksi antar variabel di dalam penelitian ini dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 29,6% sedangkan sisanya 70,4% ($1 - 0,259$) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan "Remunerasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis". Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dengan adanya remunerasi berpengaruh namun tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur.

Remunerasi dalam penelitian ini menggunakan indikator pemberian remunerasi yang layak, pemberian remunerasi yang seimbang dan adil, pemberian remunerasi yang cukup untuk mengetahui pengaruh dari keberhasilan remunerasi terhadap kinerja. Adanya remunerasi yang memadai akan memberi dampak kepada kinerja pegawai yang semakin baik. Kualitas pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan salah satunya yaitu gaji pegawai yang layak.

Terdapat realitas di lapangan yang menunjukkan bahwa pegawai FEB UPN “Veteran” Jawa Timur belum menerima remunerasi yang seimbang, sehingga kendala tersebut dapat diminimalisir dengan adanya evaluasi terkait remunerasi secara periodik sehingga membantu dan memotivasi bagi pegawai khususnya FEB UPN “Veteran” Jawa Timur. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Fitria, 2016).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan “Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran Jawa Timur”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis ditingkatkan, maka akan berpengaruh pada kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Jufrizen, 2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki hasil berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis, hal ini memiliki implikasi bahwa dengan meningkatkan ataupun tidaknya kepuasan kerja dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki dampak pada semakin tingginya kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Temuan penelitian ini sejalan dengan (Noer, 2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki peluang untuk meninggalkan perusahaan lebih tinggi (Agi Syarif, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Remunerasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur. (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agi Syarif, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11, 51–66.
- Fitria, R. (2016). Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. *eJournal Administrative Reform*, 2.
- Human Resource. (2022). <https://febis.upnjatim.ac.id/>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB), Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital*.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10 / PMK.02 / 2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum, (2006). <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2006/10~PMK.02~2006Per.HTM>
- Noer, H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif

(Studi Pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). Jurnal Ilmu Manajemen, 4.
Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju.
Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. PT. Alfabet.