

Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor X

Herza Nurpazila¹, Iranita², Nurhasanah³

hnurfazila@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRAK

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor X. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor X berjumlah 48 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Data yang terkumpul diuji dan dianalisis menggunakan program SPSS 24. Uji validitas instrumen menggunakan rumus *Correlation Bivariate*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil uji regresi linear berganda adalah $Y = -10,112 + 0,389 X_1 + 0,203 X_2 + 0,336 X_3 + 0,274 X_4$, dimana Remunerasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), *Organizational Citizenship Behavior* (X_3), Pengembangan Karir (X_4) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian secara parsial untuk variabel remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara simultan variabel remunerasi, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Remunerasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Betapapun berkembang dan majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal atau bahkan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Tujuan organisasi akan tercapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para pegawai. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi menjadikan instansi atau perusahaan terus berupaya dalam meningkatkan kinerja para pegawainya agar dapat menghasilkan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi organisasi ataupun masyarakat.

Dalam kinerja pegawai tentulah memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktornya adalah remunerasi. Suatu organisasi ataupun instansi haruslah menerapkan sistem remunerasi yang baik dan menarik sehingga hal tersebut dapat memacu peningkatan kerja para pegawai untuk lebih baik lagi berkontribusi dalam organisasi atau instansi. Faktor lainnya adalah kepuasan kerja, yang mana semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka semakin meningkat pula kinerjanya. Faktor berikutnya adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Jika seorang pegawai dalam organisasi maupun instansi menerapkan OCB pada dirinya maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan serta dapat meningkatkan efektivitas organisasinya. Faktor terakhir adalah pengembangan karir yang mana semakin baik pengembangan karir seorang pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai tersebut sehingga berdampak baik bagi instansi ataupun perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Menurut Yusniawan dan Permana (2018), remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi remunerasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Menurut Adigun, Oyekunle dan Onifade (2017), menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Menurut Suzana (2017), *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. menurut penelitian Muhlis et al., (2016) menyatakan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan kegiatan penelitian dengan judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor X**”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh remunerasi, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

BAHAN DAN METODE

Kajian Pustaka

Remunerasi

Remunerasi adalah semua yang diterima atau dinikmati oleh pekerja: uang tunai, natura, pelayanan, fasilitas, dll dari pemberi kerja sebagai imbalan untuk jasa yang dilakukan mereka (pekerja) (Ruky, 2016: 7).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko dalam Sutrisno, 2016: 75)

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal dan secara keseluruhan meningkatkan efektifitas fungsi organisasi (Ozturk dalam Kaswan, 2015: 280).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Dubrin dalam Mangkunegara, 2015: 77).

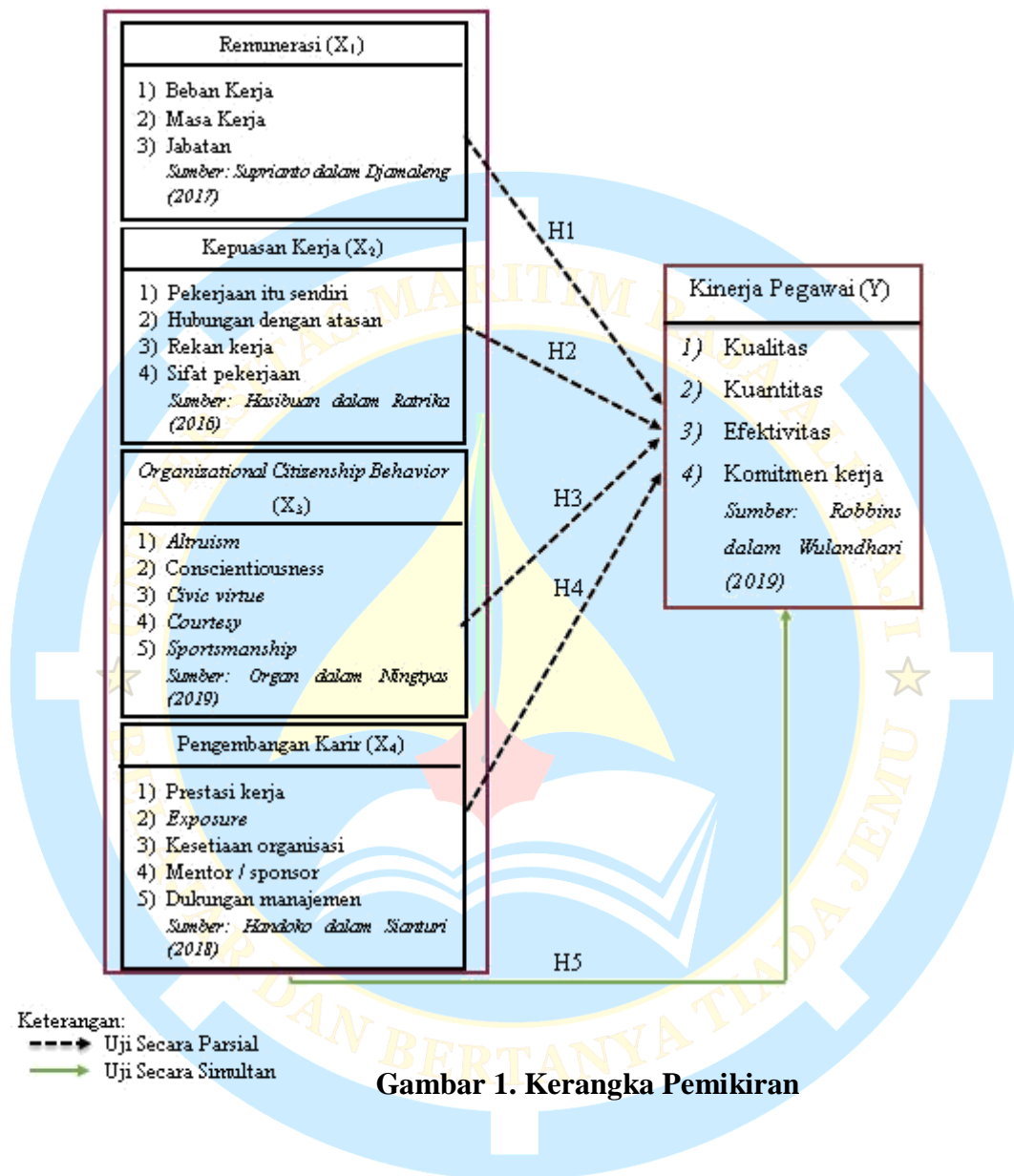
Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Amstrong dan Baron dalam Fahmi 2016: 176).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebanyak 5 (lima) variabel, yaitu 4 (empat) variabel *independent* dan 1 (satu) variabel *dependent*. Variabel *independent* (bebas) yang digunakan yaitu remunerasi (X_1), kepuasan kerja (X_2),

organizational citizenship behavior (OCB) (X_3) dan pengembangan karir (X_4). Sedangkan variabel *dependent* (terikat) yang digunakan yaitu kinerja pegawai (Y), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Diduga remunerasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₂: Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₃: Diduga *organizational citizenship behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₄: Diduga pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₅: Diduga remunerasi, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 35) kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja dan berada di tempat pada kantor X dan berdasarkan dari data yang diperoleh berjumlah 93 pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016: 81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$
$$n = \frac{93}{1 + (93 \times 10\%^2)} = 48$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi = 93

e = persentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir = 10%

berdasarkan perhitungan slovin di atas dapat diketahui jumlah sampel yang di ambil adalah sebanyak 48 pegawai.

Menurut Siregar (2014: 405) Regresi berganda merupakan alat yang digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*). Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel *dependent*
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien garis regresi variabel bebas
- X_1, X_2, X_3, X_4 = Variabel *independent*
- a = Konstanta
- e = error atau variabel pengganggu

HASIL

Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2016: 19) statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara statistik dari variabel yang ada dalam penelitian, dilihat dari maksimum, minimum, mean dan standard deviasi. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan SPSS 24 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Remunerasi	48	15	35	26,02	4,320
Kepuasan Kerja	48	16	45	32,94	6,692
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	48	42	75	59,13	6,982
Pengembangan Karir	48	12	30	19,98	3,704
Kinerja Pegawai	48	24	40	32,08	3,858
Valid N (listwise)	48				

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan data yang dipaparkan pada tabel 1. di atas diketahui bahwa nilai *minimum* dari remunerasi sebesar (15), *maximum* sebesar (35), *mean* sebesar (26,02) dan *Std. Deviation* sebesar (4,320). Selanjutnya untuk variabel kepuasan kerja *minimum* sebesar (16), *maximum* sebesar (45), *mean* sebesar (32,94) dan *Std. Deviation* sebesar (6,692). Selanjutnya variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* *minimum* sebesar (42), *maximum* sebesar (75), *mean* sebesar (59,13) dan *Std. Deviation* sebesar (6,982). Selanjutnya untuk variabel pengembangan diri *minimum* sebesar (12), *maximum* sebesar (30), *mean* sebesar (19,98) dan *Std. Deviation* sebesar (3,704). Untuk variabel kinerja pegawai

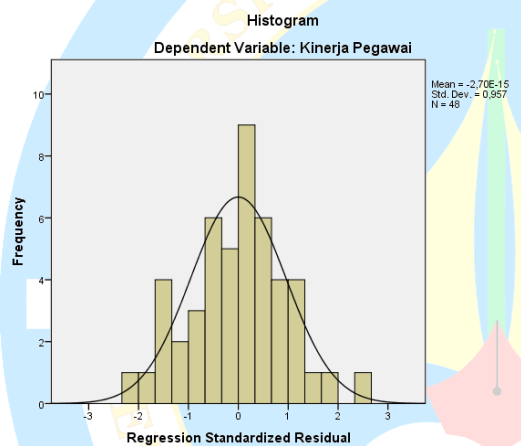
minimum sebesar (24), *maximum* sebesar (40), *mean* sebesar (32,08) dan *Std. Deviation* sebesar (3,858).

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

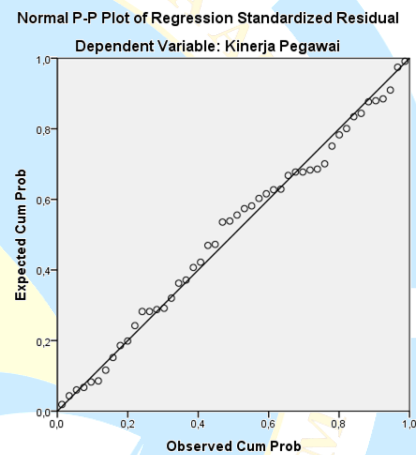
Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan Valid yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,2845 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil uji realibilitas dengan menggunakan variabel remunerasi, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), pengembangan karir dan kinerja pegawai mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari *Cronbach Alpha* yang disarankan yaitu $> 0,70$ sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Grafik Histogram



Gambar 3. Grafik P-P Plot

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan gambar 2. dan 3. di atas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun kesimpulan dengan grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-P Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan menyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan di atas 0,05 ($>0,05$), maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan uji K-S dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		48
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,18814679
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,079
	<i>Positive</i>	,062
	<i>Negative</i>	-,079
<i>Test Statistic</i>		,079
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}
<p>a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.</p>		

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 2. diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2- tailed)* sebesar 0,200 di atas 0,05 (> 0.05). Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016: 103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Remunerasi	,746	1,340
	Kepuasan Kerja	,845	1,184
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	,876	1,141
	Pengembangan Karir	,878	1,138

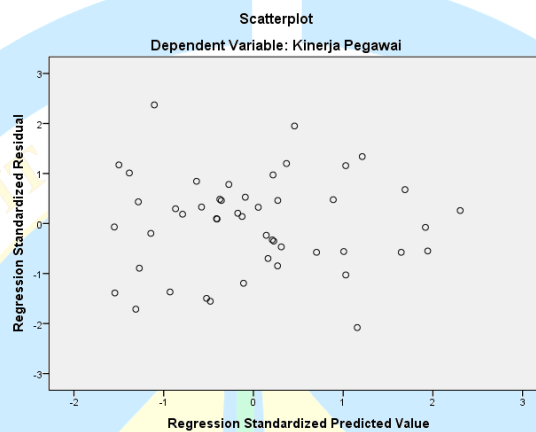
a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 3. yang telah dipaparkan diatas, dapat di lihat hasil perhitungan menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen memiliki *tolerance* $> 0,10$ dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan nilai VIF < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4. Grafik Scatterplot

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan hasil *Scatterplot* pada gambar 4. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan variabel independen yaitu Remunerasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Pengembangan Karir.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,112	4,833		-2,092	,042
	Remunerasi	,389	,089	,436	4,353	,000
	Kepuasan Kerja	,203	,054	,353	3,750	,001
	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	,336	,051	,609	6,586	,000
	Pengembangan Karir	,274	,096	,263	2,854	,007

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*
(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat di susun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -10,112 + 0,389 X_1 + 0,203 X_2 + 0,336 X_3 + 0,274 X_4$$

Uji Hipotesis

Uji t (Pengujiian Secara Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t Secara Parsial

Model		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,112	4,833		-2,092	,042
	Remunerasi	,389	,089	,436	4,353	,000
	Kepuasan Kerja	,203	,054	,353	3,750	,001
	OCB	,336	,051	,609	6,586	,000
	Pengembangan Karir	,274	,096	,263	2,854	,007

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*
(Sumber: Data diolah, 2019)

Kesimpulan yang dapat di ambil dari analisis tabel 5. di atas adalah sebagai berikut:

1) Variabel Remunerasi (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Remunerasi 4,353 dengan hasil sig. 0,000 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 44$) didapat t_{hitung} 4,353

lebih besar dari t_{tabel} 1.68023 ($4,353 > 1.68023$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Remunerasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Variabel Kepuasan Kerja (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja 3,750 dengan hasil sig. $0,001 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{\text{tabel}} \alpha = 0,05, df = 44$) didapat t_{hitung} 3,750 lebih besar dari t_{tabel} 1.68023 ($3,750 > 1.68023$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3) Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Hipotesis 3)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* 6,586 dengan hasil sig. $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{\text{tabel}} \alpha = 0,05, df = 44$) didapat t_{hitung} 6,586 lebih besar dari t_{tabel} 1.68023 ($6,586 > 1.68023$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4) Variabel Pengembangan Karir (Hipotesis 4)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir 2,854 dengan hasil sig. $0,007 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{\text{tabel}} \alpha = 0,05, df = 44$) didapat t_{hitung} 2,854 lebih besar dari t_{tabel} 1.68023 ($2,854 > 1.68023$) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474,631	4	118,658	22,673	,000 ^b
	Residual	225,035	43	5,233		
	Total	699,667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Remunerasi

(Sumber: Data diolah, 2019)

Menurut Ghozali (2016: 96) menyatakan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah secara variabel independen (bebas) yang

dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat).

Berdasarkan *Output* tabel 6. di atas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $22,673 > F_{tabel} = 2,59$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa remunerasi, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor X.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016: 95) koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam merencanakan variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,678	,648	2,288
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), Remunerasi b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 7. diatas, menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,648 atau 64,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Remunerasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar 64,8%, sedangkan sisanya 35,2% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tabel 5, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Remunerasi 4,353 dengan hasil sig. $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 44$) didapat t_{hitung} 4,353 lebih besar dari t_{tabel} 1.68023 ($4,353 > 1.68023$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Remunerasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusniawan dan Permana (2018) Hasil perhitungan dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,221 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,687. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon, karena hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,221 > 1,687$. Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh remunerasi terhadap Kinerja Pegawai yang positif dan signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tabel 5, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja 3,750 dengan hasil sig. $0,001 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 44$) didapat t_{hitung} 3,750 lebih besar dari t_{tabel} 1.68023 ($3,750 > 1.68023$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusniawan dan Permana (2018) Hasil perhitungan dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,204 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,27. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon, karena hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,204 > 2,27$. Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai yang positif dan signifikan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tabel 5, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 6,586 dengan hasil sig. $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 44$) didapat t_{hitung} 6,586 lebih besar dari t_{tabel} 1.68023 ($6,586 > 1.68023$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iestari et al., (2018) dari hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur 0,40 dan $p\text{-value} < 0,01$, sehingga *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tabel 5, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir 2,854 dengan hasil sig. $0,007 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 44$) didapat t_{hitung} 2,854 lebih besar dari t_{tabel} 1.68023 ($2,854 > 1.68023$) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhlis et al., (2016), pengembangan karir dengan koefisien regresi 0,356 ini menunjukkan pengembangan karir memberikan pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Artinya semakin baik pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Suzuki Finance Indonesia Palu maka kinerja karyawan makin meningkat.

Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang kelima menunjukkan bahwa signifikan nilai $F_{hitung} 22,673 > F_{tabel} = 2,59$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Remunerasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Remunerasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor X.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Remunerasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Kantor X. Hal ini dibuktikan dengan hasil sig. 0,000 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($4,353 > 1.68023$), dapat disimpulkan bahwa Remunerasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Kantor X. Hal ini dibuktikan dengan hasil sig. 0,001 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($3,750 > 1.68023$) dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Kantor X. Hal ini dibuktikan dengan hasil sig. 0,000 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($6,586 > 1.68023$) dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 4) Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Kantor X. Hal ini dibuktikan dengan hasil sig. 0,007 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($2,854 > 1.68023$), dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 5) Remunerasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Kantor X, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 22,673$ lebih besar dari $F_{tabel} 2,59$ ($22,673 > 2,59$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Remunerasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Djamaleng, Rizqi Amalia. 2017. "Sistem Remunerasi dan Penetapan Sasaran Kerja: Efeknya Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pada Badan Pusat Statistik Prov. Sulawesi Tenggara)." Universitas Haluoleo.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhlis, Anhulaila M. Palampanga, Lina Mahardiana. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu." *e-Jurnal Katalogis*, 4(10): 149-159.
- Ningtyas, Wulan Rahayu. 2019. "Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Tipe Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang." Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- O, Adigun A, Oyekunle I. A, Onofade T. A. 2017. "Influence of Job Satisfaction On Employees' Performance In MTN Nigeria." *Global Journal of Human Resource Management*, 5(5): 54-60. www.eajournals.org.
- Ratrika, Zahsya Nanda. 2016. "Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan PT Bayurekhsa Makassar." Universitas Hasanuddin.
- Ruky, Achmad S. 2016. *Strategi, Kebijakan dan Cara penataan Upah, Gaji dan Remunerasi*. Jakarta: PT. Intipesan pariwisata.
- Sianturi, Maria Elisabeth. 2018. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) TBK Cabang Imam Bonjol Medan." Universitas Sumatera Utara.
- Siregar, S. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

CV Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, cv.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suzana, Anna. 2017. "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di : PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Cirebon)." *Jurnal Logika*, 19(1): 42-50.
<http://jurnal.unswagati.ac.id>

Wulandhari, Nanda. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau." Universitas Maritim Raja Ali Haji.

Yusniawan, Riza, Ipik Permana. 2018. "Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon." *Reformasi: Jurnal Ilmiah Administrasi*, 3(1): 38-58.

