

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK  
SE PROVINSI GORONTALO**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**ROSI PRIANTI**

**NIM. 500033406**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2015**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PERYATAAN**

TAPM yang berjudul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Gorontalo, 29 Juni 2015

Yang Menyatakan



UNIVERSITAS TERBUKA  
MPEL  
224CADF26733051  
5000  
RIBU RUPIAH

(Rosi Prianti)

NIM. 500033406

## ABSTRAK

### Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo

Rosi Prianti

Universitas Terbuka

rosipri@bps.go.id

#### Kata Kunci : Remunerasi dan Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran dan makna pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai, secara simultan dan parsial pada Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo, yang tersebar di tiga Satker (BPS Kabupaten Gorontalo, Bone Bolango dan Kota Gorontalo). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik yang tersebar di 3 satker dengan jumlah populasi yaitu 76 responden dengan cara sensus dan mengklasifikasikan populasi sesuai dengan strata/grade yang telah ditentukan berdasarkan jabatan yang ditempati pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo.

Pengujian Hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode *Path Analysis*. Remunerasi secara parsial dan memiliki 5 (lima) variabel memiliki besaran yaitu sistem merit (0,05%), adil (0,13%), layak (0,05%), kompetitif (5,86%) dan transparan (20,61%). Dan secara simultan sistem merit, adil, layak, kompetitif dan transparan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 33,3% sisanya sebesar 66,7% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain.

## ABSTRACT

### The Influence Of Remuneration To Employees Performance Statistics Pan-Gorontalo

Rosi Prianti

Open University

rosipri@bps.go.id

**Keywords:** Remuneration, Employee's Performance

This research aims to determine either partially or simultaneously how much and how significant the influence of remuneration to employees performance Statistics Pan-Gorontalo, especially on unit Statistics Gorontalo Municipality, Gorontalo Regency, and Bone Bolango Regency. The unit population of this research is all employees on those units, wich is 76 employees. These employees are classified according to the job grade which has been determined by Statistics Gorontalo Province.

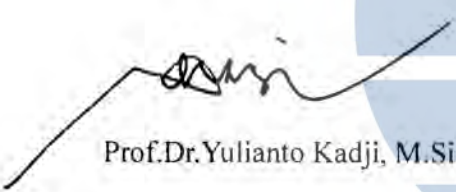
This research uses partial path analysis to test the hypothesis that consist of 5 (five) variables: merit system (0.05%), fairness (0.13%), properness (0.05%), competitiveness (5.86%), and transparent (20.61%). Simultaneously, they contribute 33.3% and other factors contribute the rest (66,7%).

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TPAM : PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK SE  
PROVINSI GORONTALO

Penyusun TAPM : Rosi Prianti  
NIM : 500033406  
Program Studi : Magister Manajemen  
Hari/Tanggal :


Menyetujui,  
Pembimbing I Pembimbing II,

  
Prof. Dr. Yulianto Kadji, M.Si

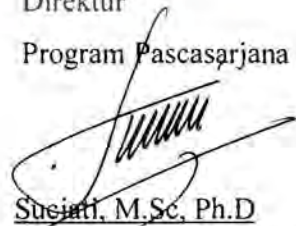
  
Prof. Dr. H. Udin. S. Winataputra, MA.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi  
dan Manajemen

  
Mohamad Nasoha, SE., M.Sc.  
NIP. 19781111 200501 1001

Direktur  
Program Pascasarjana

  
Suejati, M.Sc, Ph.D  
NIP.19520213 198503 2001

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Rosi Prianti  
NIM : 500033406  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul TAPM : Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister  
(TAPM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

Hari/ Tanggal : Senin, 29 Juni 2015  
Waktu : 14.00 WITA s.d 16.00 WITA

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji  
Dr. Sofjan Aripin, M.Si

Penguji Ahli  
Dr. Etty Puji Lestari, SE, M.Si

Pembimbing I  
Prof. Dr. Yulianto Kadji M.Si

Pembimbing II  
Prof. Dr. H. Udin S. Winataputra, MA



.....  
.....  
.....  
.....

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa dengan Rahmat dan berkah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen, pada Universitas Terbuka Gorontalo.

Penelitian ini berjudul : “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo.

Dalam penulisan TAPM ini, penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun ke arah perbaikan dan kesempurnaan yang lebih baik lagi di dalam penulisan penelitian ini. Oleh karena itu, penulis melalui kesempatan ini mengucapkan terima kasih kepada :

1. Keluarga, suami dan anakku tercinta yang selalu mendukung serta memberikan motivasi sehingga TAPM ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Prof. Yulianto Kadji M.Si, selaku dosen pembimbing I yang selalu setia meluangkan waktu dalam membimbing serta mengarahkan sehingga TAPM ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
3. Prof Dr. H. Udin Winataputra, MA, selaku pembimbing II yang selalu memberikan motivasi dan bimbingannya sehingga TAPM ini selesai.

4. Ibu Dra. Husnaeni, S.Pd, M.Pd selaku Kepala Universitas Terbuka Beserta Seluruh Jajaran Stafnya yang selalu memberikan semangat, motivasi, arahan sehingga TAPM ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D, Selaku Direktur Universitas Terbuka dan seluruh staf pengajar yang sudah memberikan arahan serta bekal ilmu dan pengetahuan selama penulis menempuh ilmu di kampus tercinta ini.
6. Bapak Mohamad Nasoha, SE., M.Sc selaku Ketua Bidang Program Megister Manajemen yang selalu memberikan dorongan, dan semangat sehingga TAPM ini dapat terselesaikan.
7. Keluarga Besar Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo (BPS Kabupaten Gorontalo, Kota Gorontalo dan Kabupaten Bone Bolango).
8. Rekan-rekan seperjuangan selama penulis menempuh ilmu pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka, atas seluruh kebersamaan dan kekompakkan kita selama ini.
9. Sahabat-sahabatku tercinta yang selalu memberikan dorongan, motivasi dan bantuannya kepada ku sehingga TAPM ini dapat terselesaikan.

Penulis sangat menyadari bahwa banyak terdapat kekurangan didalam Penulisan TAPM ini, oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, agar dikemudian hari penulis dapat berkarya dengan lebih baik lagi. Akhir kata penulis berharap TAPM ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Gorontalo, Juni 2015

**Penulis**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Halaman Judul .....	i
Lembar Pernyataan.....	ii
Abstrak .....	iii
Lembar Persetujuan .....	v
Lembar Pengesahan .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Tabel.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Kinerja.....	9
1. Unsur - Unsur Kinerja.....	11
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
3. Penilaian Kinerja .....	12
4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
5. Kegunaan Penilaian Kinerja.....	15
B. Motivasi .....	16
1. Teori Motivasi .....	17

2. Tujuan dan Faktor – Faktor Motivasi Kerja.....	19
C. Remunerasi .....	19
1. Pengertian Penghargaan atau Remunerasi .....	20
2. Tujuan Pemberian Penghargaan/Kompensasi.....	21
3. Keterkaitan Penghargaan dengan Tujuan Organisasi.....	22
4. Kriteria Pemberian Kompensasi .....	23
5. Konsep Remunerasi Pemerintah .....	24
6. Penelitian Terdahulu.....	25
D. Kerangka Berpikir .....	28
E. Hipotesis Penelitian .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
A. Desain Penelitian .....	30
B. Populasi dan Sampel .....	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	31
D. Instrumen Penelitian .....	33
E. Jenis dan Sumber Data.....	33
F. Prosedur Pengumpulan Data .....	34
G. Analisis Instrumen.....	35
1. Uji Validitas.....	36
2. Uji Reliabilitas .....	38
H. Pengujian Hipotesis .....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>42</b>
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	42
B. Hasil Penelitian .....	70
C. Pembahasan.....	78

<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	85
A. Kesimpulan .....	85
B. Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	87
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	91
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	92



## DAFTAR GAMBAR

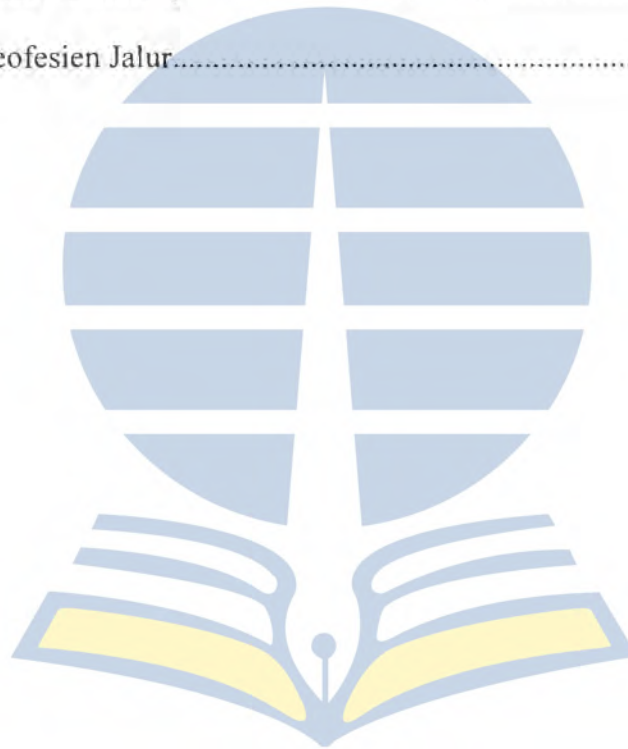
Gambar 1	: Kerangka Pemikiran .....	28
Gambar 2	: Struktur <i>Path</i> Analisis .....	39
Gambar 3	: Struktur Hubungan Kausal.....	74



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 : Populasi Responden .....	31
Tabel 3.2 : Operasionalisasi Variabel .....	32
Tabel 3.3 : Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi .....	37
Tabel 3.4 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	38
Tabel 3.5 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel .....	39
Tabel 4.1 : Dsitribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2 : Dsitribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	45
Tabel 4.3 : Dsitribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
Tabel 4.4 : Dsitribusi Responden Berdasarkan Umur .....	47
Tabel 4.5 : Dsitribusi Responden Berdasarkan Jabatan .....	48
Tabel 4.6 : Dsitribusi Responden Berdasarkan <i>Grade</i> .....	49
Tabel 4.7 : Dsitribusi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan .....	50
Tabel 4.8 : Dsitribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
Tabel 4.9 : Dsitribusi Responden Berdasarkan Tempat Kerja .....	52
Tabel 4.10 : Remunerasi dengan Sistem Merit .....	53
Tabel 4.11 : Sistem Keadilan Remunerasi .....	55
Tabel 4.12 : Kelayakan Remunerasi .....	57
Tabel 4.13 : Kompetitif Remunerasi .....	58
Tabel 4.14 : Transparan Remunerasi .....	60
Tabel 4.15 : Motivasi Kerja .....	62

Tabel 4.16 : Disiplin Kerja.....	64
Tabel 4.17 : Kompetensi .....	67
Tabel 4.18 : Umpan Balik .....	68
Tabel 4.19 : Korelasi .....	70
Tabel 4.20 : Perhitungan ANOVA.....	71
Tabel 4.21 : Keofesien .....	72
Tabel 4.22 : Model Summary.....	75
Tabel 4.23 : Keofesien Jalur.....	76



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan kompetitif bagi perusahaan adalah sumber daya manusia (Suwatno dan Priansa,2011:195). Sumber daya manusia yang terdapat di dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk kemajuan organisasi,yakni dalam mencapai tujuan. Dengan adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif keberhasilan suatu organisasi dapat tercapai sesuai dengan tujuannya dan salah satu darinya melalui peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Di masa lalu, perusahaan dalam mengevaluasi kinerjanya berfokus pada penelitian secara faktor keuangan. Sekarang ini faktor *human capital* menjadi sangat penting sebagai faktor-faktor penting yang memprediksi perilaku karyawan dan kinerjanya (Suwatno dan Priansa,2011:195). Peningkatan kinerja pegawai sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang harus selalu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat sangat berhubungan erat dengan peningkatan Sumber Daya Manusia. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dan berhubungan erat dengan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja juga mencerminkan hasil yang dicapai oleh sebuah organisasi didalam aktivitasnya oleh karena itu kinerja sumber daya manusia harus selalu di tingkatkan di dalam sebuah organisasi.

Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh organisasi (Wibowo,2012:10). Dukungan dari sebuah organisasi yang baik, dalam segi materil dan imateril dalam meningkatkan kinerja individual juga memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dukungan organisasi yang bisa diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat berupa pengawasan dan pengarahan dari organisasi kepada individu yang bekerja didalam organisasi tersebut. Kinerja Organisasi tidak hanya di pengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lain seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi (Wibowo,2012:80).

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif,sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Moeheriono, 2010 : 61). Dengan demikian kinerja merupakan sarana untuk melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang sudah dikerjakan tersebut oleh seorang pegawai ataupun kelompok. Kinerja merupakan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya (Wibowo,2012:79). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan untuk mengetahui faktor tersebut perlu dilakukan pengkajian mendalam tentang teori kinerja. Pada kenyataannya faktor materi maupun non materi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi lingkungan sangat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, berbagai kondisi ling-



kungan fisik sangat mempengaruhi pegawai untuk berkinerja dengan baik sesuai tujuan dari organisasi. Selain lingkungan fisik yang mempengaruhi kinerja lingkungan non fisik juga menjadi faktor lainnya, kondisi non fisik di fokuskan pada saat ini dimana kondisi tersebut melekat pada kondisi manajerial organisasi dalam melaksanakan setiap kegiatannya.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo,2012:81). Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. Pegawai memberikan kontribusi kinerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi organisasi maka organisasi juga akan memberikan kontribusi yang baik untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawainya salah satunya melalui remunerasi. Remunerasi atau Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik No 76 Tahun 2012 adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi melaksanakan agenda reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Remunerasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas kinerja yang sudah dihasilkan dan dilaksanakan dan disepakati dalam satu periode tertentu. Pemberian remunerasi sangat erat kaitannya dengan pencapaian kinerja yang optimal didalam pelaksanaannya. Segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasanya kepada organisasi dikatakan sebagai kompensasi (dalam hal ini remunerasi, karena remunerasi merupakan salah satu bentuk kompensasi). Apabila remunerasi dikelola dengan baik maka akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, apabila remunerasi tidak di

kelola dengan baik maka akan mengganggu jalannya kinerja organisasi maupun individu yang bekerja didalamnya. Remunerasi merupakan salah satu bagian dari kompensasi yang diterima berdasarkan peraturan perundang – undangan yang diberlakukan oleh pemerintah.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa remunerasi merupakan imbalan yang diterima dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, dan bonus atas prestasi, pesangon ataupun pensiun. Bagi Pegawai Negeri Sipil, remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji. Remunerasi (Tunjangan Kinerja) yang ada pada Badan Pusat Statistik mulai dilaksanakan sejak tahun 2012, bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka reformasi birokrasi dengan penghargaan yang diberikan berupa remunerasi dan didasari oleh kelas jabatan (*grade*) berdasarkan sifat, jenis, dan beban pekerjaan serta besaran tunjangan kinerja (Perka BPS No 76 Tahun 2012). Badan Pusat Statistik merupakan instansi pemerintah yang tengah berbenah dalam rangka memperbaiki kinerjanya serta kualitas data dan pelayanannya kepada masyarakat. Badan Pusat Statistik sebagai lembaga pemerintah penghasil data siap melaksanakan Reformasi Birokrasi (RB) di berbagai lini untuk mewujudkan kualitas data yang lebih baik, sehingga BPS harus mampu memposisikan diri sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua sesuai dengan visi BPS.

Penetapan sistem remunerasi Pegawai Negeri Sipil saat ini mengacu pada 5 (lima) prinsip yaitu sistem merit, adil, layak, transparan dan kompetitif (Santoso, 2012). Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh pemerintah, dalam pelaksanaannya memiliki lima prinsip yang ditetapkan. Pertama, sistem merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan harga jabatan. Kedua, adil, dalam arti

jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang sama dibayar sama, menuntut pengetahuan, keterampilan, serta tanggung jawab yang lebih tinggi. Ketiga, layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak (bukan minimal). Keempat, kompetitif, yaitu dimana gaji PNS setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta, guna menghindari terjadinya *brain drain*. Kelima, transparan, dalam arti PNS hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi Peningkatan kinerja bagi pegawai dan tidak lepas dari stimulasi baik yang bersifat internal yaitu motivasi berprestasi dari pegawai itu sendiri dan faktor eksternal yaitu pemberian remunerasi.

Berdasar pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 20 tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010-2014, menyatakan bahwa Remunerasi/Tunjangan Kinerja adalah fungsi keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai, yang tentunya harus sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansinya (Varia Statistik, 2015:6-7). Dalam hal ini baik secara langsung maupun tidak langsung remunerasi merupakan salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan memanfaatkan dan menggunakan serta memaksimalkan sumber daya yang ada di harapkan mampu meningkatkan kinerja yang optimal. Remunerasi diharapkan mampu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja para pegawai untuk bekerja dengan giat sesuai dengan tupoksinya.

Iswanto (2005) sebagaimana yang dikutip oleh Olfah (2012:230) menyatakan bahwa Karyawan akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi jika mereka yakin bahwa hasil kerjanya akan mendapat penghargaan yang sebanding.

Peranan remunerasi sangat penting dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi dan berkualitas, hal ini disebabkan karena setiap pegawai memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda – beda. Berdasarkan jumlah pegawai yang ada, Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo diharapkan dapat memaksimalkan kinerja pegawainya sehingga kinerja yang diharapkan dapat dapat tercapai dan peran BPS terhadap pembangunan negara dapat dilihat nyata dan dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat. Hal ini tidak luput dari peran remunerasi itu sendiri yang menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat bekerja dengan maksimal untuk tujuan organisasi.

Remunerasi pemerintahan adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi. Dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. (Pasariibu,2013:6). Pemberian remunerasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan mencegah terjadinya KKN dengan harapan agar pegawai dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam bekerja. Namun pada kenyataannya dari wawancara dengan beberapa pegawai yang ada, mengatakan besaran remunerasi yang diterima belum mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan optimal dan terjadi ketidakpuasan dengan besaran remunerasi yang diterima. Selain melalui wawancara dan observasi yang dilakukan penulis kepada pegawai, masih banyak terjadi pekerjaan yang terlambat dalam waktu penyelesaiannya, serta banyaknya beban kerja masing – masing pegawai ditambah dengan target waktu penyelesaian yang relatif bersamaan, mengakibatkan penilaian kinerja yang didapat oleh pegawai tidak seratus persen dicapai pada setiap bulannya, padahal

dasar perhitungan remunerasi adalah capaian kinerja (CKP) per individu selain juga rekapitulasi absensi dari pegawai itu sendiri.

Melalui fenomena yang ada, diduga remunerasi masih belum mampu mendongkrak kinerja pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dengan diberlakukannya remunerasi merupakan salah satu bentuk tindakan pendisiplinan dan juga sebagai motivasi pegawai dalam bekerja untuk kinerja yang lebih baik lagi.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh remunerasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo ?
2. Apakah terdapat pengaruh remunerasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut.

1. Menganalisis besaran dan makna pengaruh remunerasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Badan Pusat Statistik se Provinsi Gorontalo.
2. Menganalisis besaran dan makna pengaruh remunerasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Badan Pusat Statistik se Provinsi Gorontalo.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi kalangan akademisi maupun pihak – pihak yang berkepentingan.

1. Manfaat teoritis, penelitian ini memberikan sumbangsih pemikiran terhadap pengembangan teori manajemen SDM khususnya dalam bidang kinerja Aparatur BPS.
2. Manfaat praktis, Penelitian ini memberikan sumbangsih pemikiran terhadap pengembangan kebijakan Remunerasi khusus pada BPS Provinsi Gorontalo.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kinerja

Suatu organisasi tidak bisa lepas dari dukungan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mendukungnya. Kualitas sumber daya manusia diukur dari kemampuan bekerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Istilah kinerja (kemampuan bekerja) mulai dikenal ketika kualitas sumber daya manusia mulai disadari sebagai faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa pengertian kinerja yang mengutip pendapat beberapa pakar yang disampaikan oleh beberapa pakar SDM sebagai berikut :

Menurut Rivai dan Sagala (2011:548-549) mendefenisikan :

“ Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya “

Menurut Wibowo (2012:7) kinerja adalah :

tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:196) kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja.

Moehersono (2010:61) menyatakan bahwa:

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing dalam

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja menurut Marwansyah (2012:228) adalah :

Pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan kuantitatif atas dasar perilaku yang diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif daripada retrospektif, hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh indikator kinerja menurut Wibowo (2012:102) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan, tujuan merupakan suatu kegiatan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar. Standar memiliki arti penting karena memberitahan kapan tujuan akan diselesaikan
3. Umpan balik. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik penting terutama saat kita mempertimbangkan *real goals* atau tujuan yang sebenarnya.
4. Alat dan sarana. Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu penyelesaian tujuan dengan sukses. Alat dan sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.
5. Kompetensi. Kompetensi merupakan syarat utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.



7. Peluang. Pegawai perlu mendapatkan banyak kesempatan untuk menunjukkan prestasinya.

#### 1. Unsur-Unsur Kinerja

Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja (Tika,2010) mencakup hal-hal sebagai berikut :

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti : motivasi, kecakapan, persepsi, peranan, dan sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi
- 4) Periode waktu tertentu

#### 2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Juga Mc Clelland seperti dikutip Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa :

“Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Mc Clelland (Mangkunegara, 2011) mengemukakan terdapat 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- 2) Berani mengambil risiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 3. Penilaian Kinerja

Kegiatan penilaian kinerja difokuskan pada usaha untuk mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaiki dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap karyawan mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas kontribusinya untuk melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi yang memperkerjakannya.

Menurut Marwansyah (2012 : 228) :

Penilaian kinerja ( *performance appraisal* ) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok.

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Wibowo (2012:229) :

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Darmawan (2013:180) mengemukakan ada beberapa tahapan dalam proses penilaian kinerja yaitu :

1. Penentuan sasaran harus spesifik, terukur, dan didasarkan pada waktu tertentu. Selain itu tugas individu dirumuskan bersama – sama antara atasan dan bawahan.
2. Penentuan standar kinerja. Pelaksanaan penilaian harus mencerminkan pelaksanaan kinerja yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian sistem penilaian harus memiliki standar, memiliki ukuran yang dapat dipercaya dan mudah digunakan.
3. Penentuan Metode dan pelaksanaan Penilaian. Metode ini dimaksudkan adalah pendekatan atau cara serta perlengkapan yang digunakan sesuai dengan formulir dan pelaksanaannya. Metode–metode tersebut seperti metode perbandingan, tes dan lain –lain.
4. Evaluasi penilaian. Evaluasi penilaian merupakan pemberian umpan balik kepada karyawan mengenai aspek–aspek kinerja yang harus diubah dan dipertahankan

serta berbagai tindakan yang harus diambil oleh organisasi dan karyawan dalam upaya perbaikan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2011) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah :

Kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

#### 4. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai salah satu cara ataupun alat untuk memotivasi yang paling baik kepada semua pegawai yang dinilai maupun organisasi yang ada, dengan adanya penilaian kinerja maka akan terlihat hasil dari pekerjaan yang dikerjakan selama periode tertentu.

Menurut Wether dan Davis (1996:342) sebagaimana di kutip dalam Suwatno dan Priansa (2011:197-198), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain yaitu :

- a. *Performance Impovement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer dan *demotion*.
- d. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Career Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dicapai.
- f. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

- g. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan system informasi manajemen sumber daya manusia.
- h. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- i. *External Challenges*. Kadang – kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain – lain.
- j. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan ke karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja menurut Milkovich (1991:91) dalam Suwatno dan Priansa (2011:198) ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *rewards* yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing – masing karyawan.

## 5. Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya SDM seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2011:554), yaitu :

- 1) Posisi tawar
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Penyesuaian kompensasi
- 4) Keputusan penempatan
- 5) Pelatihan pengembangan
- 6) Perencanaan dan pengembangan karier
- 7) Evaluasi dan *staffing*

- 8) Defisiensi proses penempatan karyawan
- 9) Ketidakakuratan informasi
- 10) Kesalahan dalam merancang pekerjaan
- 11) Kesempatan kerja yang adil
- 12) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal
- 13) Elemen – elemen pokok system penilaian kinerja
- 14) Umpan balik ke SDM

## B. Motivasi

Dalam Era kehidupan yang serba modern sekarang ini ditambah dengan teknologi yang semakin maju dan berkembang, peran Sumber daya Manusia (SDM) yaitu pegawai sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas untuk kemajuan organisasi. Produktivitas pegawai tersebut menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan fektivitas organisasi.

Robbins (1982) sebagaimana yang dikutip oleh Kadarisman (2012:274) menyatakan bahwa *“ motivation is willingness to do something and is conditioned by this action ability to satisfy some needs for individual ”*. Sharma (1982) dalam Kadarisman (2012:274) mengemukakan *“ satisfy some needs for the individual ”*.

Sementara itu, Rivai (2011:837) menyatakan bahwa : *“motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil – hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan “*.

Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen,yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang

merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Ada beberapa teori motivasi yang ada seperti di kutip dalam buku Kadarisman (2012), sebagai berikut :

### 1. Teori motivasi

- a. Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)

Maslow mengatakan :

“Tingkah laku manusia pada waktu tertentu diarahkan oleh kebutuhan paling kuat yang muncul pada waktu itu. Ada lima tingkat kebutuhan manusia, dan bila tingkat kebutuhan pertama belum dipenuhi, maka segala usaha manusia ditujukan untuk memenuhi itu lebih dahulu, itulah motivator aktif. Bila kebutuhan tingkat pertama ini telah terpenuhi sampai batas tertentu, barulah muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai kebutuhan terkuat, dan ini pula sekarang yang menjadi motivator aktif, sedangkan kebutuhan tingkat pertama sudah terpenuhi tidak lagi menjadi motivator aktif. Begitulah seterusnya sampai kebutuhan tingkat ketiga, tingkat keempat dan tingkat kelima “

Pada dasarnya menurut Maslow ada lima kebutuhan pegawai dalam organisasi yang disusun secara hierarkis (bertingkat), yaitu :

- 1) Kebutuhan bersifat fisiologis (*physiological needs*) seperti sandang, pangan dan papan.
- 2) Kebutuhan Keamanan (*safety needs*) seperti kebutuhan akan keamanan jiwa dan harta.
- 3) Kebutuhan sosial (*Social needs*) seperti kebutuhan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju, dan tidak gagal dan kebutuhan ikut serta dalam organisasi.

- 4) Kebutuhan perstise (*esteem needs*) yaitu kebutuhan akan status yang diduduki seseorang.
- 5) Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*), yaitu kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas mental dan karyawan melalui *on the job training*, seminar, lokakarya dan sebagainya.

b. Teori ERG Dari Alderfer (*Alderfer's ERG Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu kebutuhan akan keberadaan (*existence*) adalah kebutuhan untuk bisa tetap hidup, kebutuhan akan afiliasi (*Relationships*) adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesama, melaksanakan hubungan sosial atau bermasyarakat dan bekerja sama dengan orang lain. Serta kebutuhan akan kemajuan (*growth*) adalah suatu kebutuhan intrinsik dari seseorang untuk dapat mengembangkan diri dan potensinya.

c. Teori Motivasi Prestasi dari Clelland

Clelland mengemukakan bahwa :

“Seseorang pekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.



## 2. Tujuan dan Faktor – Faktor Motivasi Kerja

### a. Tujuan Motivasi Kerja

Saydam (2000) sebagaimana yang dikutip oleh Kadarisman (2012:292) mengemukakan bahwa :

“ pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk : mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi serta menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaan

### b. Faktor – Faktor Motivasi

Faustino (2003) sebagaimana yang dikutip oleh Kadarisman (2012:301) mengemukakan bahwa :

“ motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan faktor – faktor individual dan faktor – faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor – faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan (*needs*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor – faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerjaan (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*) ”

## C. Remunerasi

Remunerasi sebagai bentuk kompensasi kerja merupakan bagian dari sistem organisasi. Remunerasi juga erat kaitannya dengan kinerja yang merupakan sebagai dasar untuk perhitungan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Surya (Sebagaimana dikutip dalam Ujung, 2014:16) 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 daripada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah. Sistem Remunerasi itu sendiri akan berbeda – beda dalam setiap organisasi tergantung dari bagaimana sistem kerja yang dipakai dalam

organisasi tersebut “

Beberapa dasar teoritis terkait dengan Kompensasi Kerja ini adalah sebagai berikut :

### 1. Pengertian Penghargaan atau Remunerasi

Penghargaan atau kompensasi dalam hal ini remunerasi merupakan suatu cara untuk meningkatkan semangat kerja seorang pegawai untuk dapat memberikan kontribusi kerja yang lebih baik kepada organisasi ataupun instansi yang memperkerjakannya, hal ini sangat erat kaitannya dengan kinerja yang telah dilakukan oleh individu maupun kelompok yang terdapat dalam organisasi.

Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. sedangkan pengertian remunerasi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah “Pemberian hadiah, (jasa Atau lainnya), imbalan. Bagi Pegawai Negeri Sipil, remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Remunerasi yang ada pada Badan Pusat Statistik (BPS) adalah penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa tunjangan yang dikenal dengan Tunjangan Kinerja yang didasarkan pada Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 76 tahun 2012 tentang Jabatan, Kelas Jabatan, dan Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Badan Pusat Statistik.

Sikula (1981) dalam Kadarisman (2012:8) mengemukakan dengan istilah :

*Remuneration.* “ *Remuneration is reward payment or reimbursement for services rendered* ” . Remunerasi di sini dimaksudkan sebagai suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan.

2. Jenis-jenis penghargaan/kompensasi menurut Wibowo (2012) diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Gaji/upah adalah suatu jenis balas jasa yang biasanya berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan yang sudah merupakan penetapan pasti berupa keputusan dari perusahaan/unit kerja.
- b. Tunjangan adalah tambahan penghasilan selain gaji yang diberikan dalam kondisi – kondisi/syarat – syarat tertentu seperti tunjangan istri/suami (ketika sudah menikah), tunjangan anak (ketika sudah memiliki anak), tunjangan kinerja/remunerasi (yang dikaitkan dengan kinerja pegawai).
- c. Bonus/insentif adalah tambahan penghasilan yang berhubungan dengan prestasi kerja yang melebihi target kinerja yang sudah ditetapkan.
- d. Fasilitas yang berupa natura adalah fasilitas diluar gaji dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi. Seperti fasilitas perumahan, mobil dinas ataupun fasilitas pemeriksaan kesehatan ataupun jaminan sosial lain.

## **2. Tujuan Pemberian Penghargaan/kompensasi.**

Beberapa tujuan diberikannya kompensasi kepada pegawai menurut Ardana,dkk (2012:154) diantaranya sebagai berikut :

- a. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi maka akan terjalin ikatan kerjasama formal antara atasan dan bawahan, di situ karyawan harus mengerjakan tugas – tugas dengan baik sedangkan atasan wajib membayar kompensasi sesuai peraturan yang berlaku.
- b. Kepuasan kerja. Dengan kompensasi pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan fisik,sosial dan egoistiknya sehingga pegawai memperoleh kepuasan kerja dari jabatan itu.

- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang qualified untuk organisasi akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika kompensasi yang diberikan cukup besar maka pegawai akan lebih mudah termotivasi.
- e. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atau prinsip yang adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
- f. Displin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup maka disiplin pegawai akan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang – undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### 3. Keterikatan penghargaan dengan tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2012) :

Penghargaan sebagai bagian dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Selain itu sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan. Kualitas manajemen SDM sangat berpengaruh pada sistenm perusahaan secara menyeluruh yang pada akhirnya sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Kebijakan pemberian remunerasi/kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan yang juga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kualitas kinerja pegawai yang semakin baik akan meningkatkan kinerja perusahaan/organisasi yang tentunya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.

#### 4. Kriteria pemberian kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:229-230) yaitu:

Kedaaan perekonomian suatu negara, kebijaksanaan pemerintah,tuntutan serikat pekerja,perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Namun demikian agar perubahan ketentuan tersebut tidak begitu menimbulkan keguncangan,ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam menentukan kebijakan pemberian kompensasi antara lain :

- a. Biaya hidup
- b. Produktivitas kerja
- c. Skala upah atau gaji yang berlaku
- d. Kemampuan membayar
- e. Upah atau gaji sebagai alat untuk menarik,mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan
- f. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- g. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- h. Posisi jabatan karyawan
- i. Pendidikan dan pengalaman kerja

Sedangkan menurut Wibowo (2012) menyatakan bahwa ideal pemberian penghargaan adalah :

- a. *Profit maximization*, bahwa perusahaan akan membayar upah rendah untuk keuntungan maksimum, sedangkan pekerja akan mencari perusahaan yang memberikan penghargaan maksimum.
- b. *Equity* ( keadilan), setiap orang harus mempertimbangkan keadilan.
- c. *Equality* (kesamaan), setiap orang harus mendapat penghargaan yang sama.

- d. *Need* (kebutuhan), penghargaan didistribusikan menurut kebutuhan pekerjaannya.

## 5. Konsep Remunerasi Pemerintah

Menurut Olfah (2012:15) Berdasarkan konsep remunerasi yang disampaikan deputi kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi (2010) dalam konsep Perbaikan Remunerasi Pegawai Negeri dinyatakan bahwa pemberian remunerasi diarahkan pada sistem remunerasi Pegawai Negeri yang adil dan transparan dengan :

- Rumusan remunerasi yang dianggap layak oleh PNS
- Mengaitkan sistem penggajian dengan sistem penilaian kinerja untuk memacu prestasi dan motivasi kerja.
- Adil
- Tepat
- Bersaing

Berdasarkan konsep kebijakan pemberian remunerasi tersebut, untuk Badan Pusat Statistik (BPS) telah ditetapkan peringkat jabatan yang dihargai dengan remunerasi (tunjangan) sebagai berikut :

Penetapan sistem remunerasi Pegawai Negeri Sipil saat ini mengacu pada 5 prinsip (Santoso,2012) yaitu :

- a. Sistem merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan jabatan.
- b. Adil, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan bobot yang sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi.
- c. Layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal)

- d. Kompetitif, dimana gaji PNS setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta, guna menghindari *brain drain*
- e. Transparan dalam arti PNS hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

Pada umumnya pemberian remunerasi (sebagai salah satu bentuk kompensasi) dilakukan berdasarkan kinerja pegawai, dimana besar kecilnya imbalan berkaitan dengan kinerja mereka namun imbalan juga ditetapkan oleh beberapa hal yaitu : waktu kerja (*time-based pay*), kompetensi (*competency-based* atau *skill-based pay*), senioritas (*seniority-based pay*) serta beratnya rintangan pekerjaan (*job-based pay*). Dan konsep seperti ini saat ini sudah dilakukan oleh hampir sebagian besar institusi swasta dan pemerintah. Walaupun dalam institusi pemerintah target produktifitas pegawai belum dapat dideskripsikan secara pasti.

Sebagaimana teori tersebut, sangat wajar apabila pemberian remunerasi sebagai bagian dari tunjangan/insentif didasarkan atas kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara remunerasi dan kinerja seharusnya berbanding lurus secara positif.

## 6. Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu Terkait Remunerasi (Kompensasi) dan Kinerja.

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian/Pengujian Hipotesis
1	Implementasi program Remunerasi Berbasis Kinerja (Studi Implementasi Program Pemberian Honorarium Kinerja Pegawai Di Unit Instansi ' X ')	1. Remunerasi berbasis kinerja 2. Implementasi Program	Deskriptif Kualitatif
2	Pengaruh Kepuasan Pada Remunerasi, Serta Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Oleh Masa Kerja (Kasus di Lingkungan Direktorat Jendral Anggaran)	1. Kepuasan pada Remunerasi (X1) 2. Motivasi kerja (X2) 3. Kinerja (Y) 4. Masa kerja (Z)	Kuantitatif dengan Pengujian Hipotesis, menggunakan regresi berganda
3	Pengaruh Remunerasi dan Motivasi berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan	1. Remunerasi (X1) 2. Motivasi Berprestasi (X2) 3. Kinerja (Y)	Deskriptif Kuantitatif, dengan uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda
4	Pengaruh Kepemimpinan, Remunerasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Riau	1. Kepemimpinan (X1) 2. Remunerasi (X2) 3. Motivasi (X3) 4. Kinerja (Y)	Deskriptif kuantitatif, dengan hipotesis menggunakan regresi linier berganda
5	Pengaruh Insentif dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara	1. Insentif (X1) 2. Semangat Kerja (X2) 3. Prestasi Kerja (Y)	<i>Explanatory</i> (pembuktian) dengan analisis data menggunakan metode regresi berganda
6	Studi Persepsi Remunerasi Kepuasan Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai Kantor	1. Persepsi remunerasi 2. Kepuasan kerja 3. Efektivitas kerja	Deskriptif kuantitatif dengan uji hipotesis



	Imigrasi Surakarta		menggunakan metode <i>Path Analysis</i> .
7	Analisis Kedisiplinan dan gaya Kepemimpinan Serta Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi Polres Aceh Barat	1. Kedisiplinan 2. Gaya kepemimpinan 3. Remunerasi 4. kinerja	Kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan metode <i>path analysis</i> .
8	Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten	1. Persepsi remunerasi 2. Motivasi kerja 3. Disiplin kerja 4. kinerja	Kuantitatif dengan metode pengujian hipotesis menggunakan Regresi Berganda.
9	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Optik Pranoto Surakarta	1. Gaya kepemimpinan 2. Budaya organisasi 3. Komitmen organisasi 4. Remunerasi 5. kinerja	Kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan metode regresi berganda.
10	Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda	1. Remunerasi 2. Motivasi 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja	Kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis linier regresi berganda.
11	Analisis Remunerasi di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Unda Anyar Bali	1. Remunerasi 2. Motivasi 3. Kinerja 4. Pegawai Negeri	Kuantitatif

#### D. Kerangka Berpikir

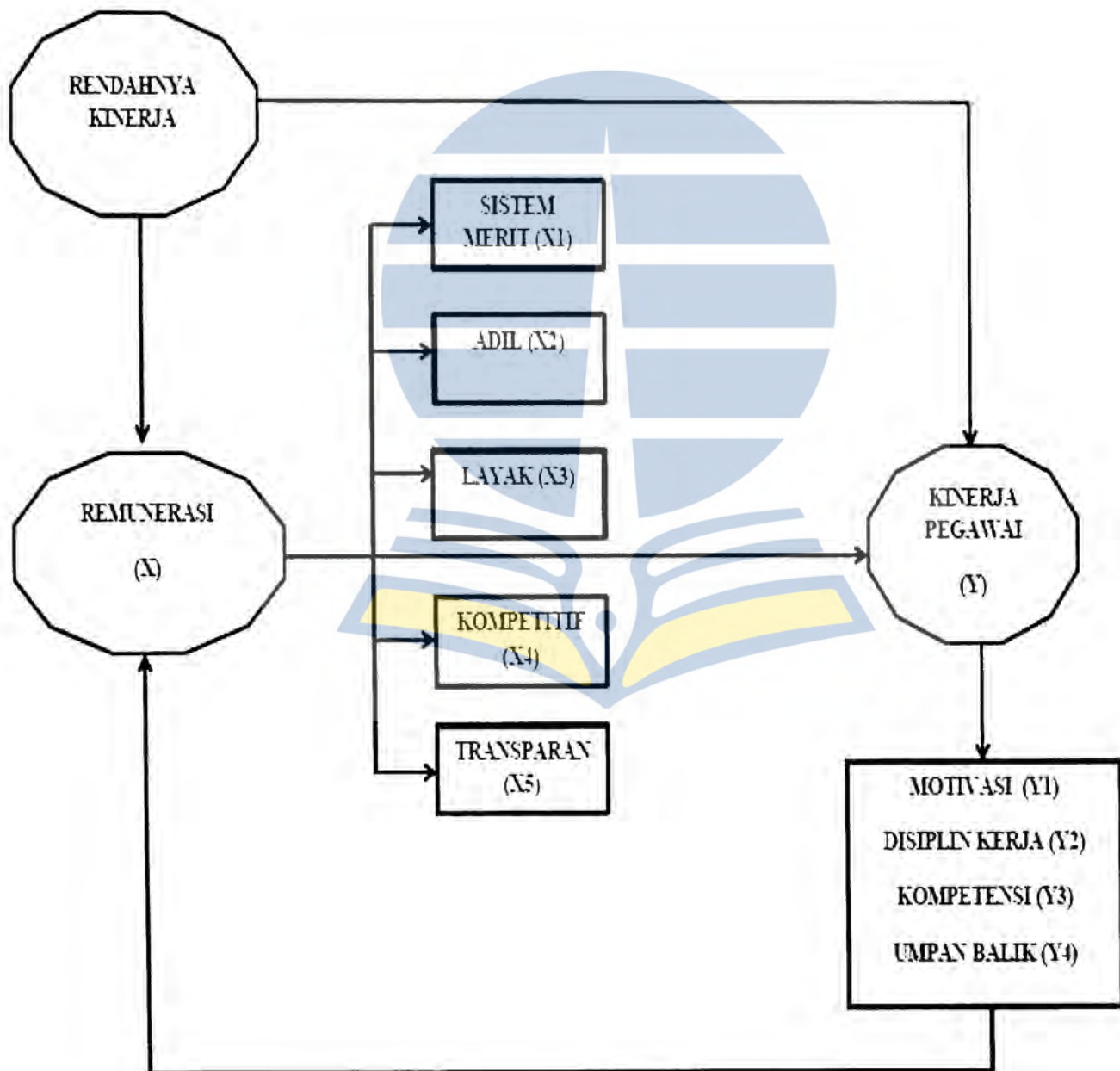
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo.

talo. Dengan demikian variabel independen dalam penelitian ini adalah Remunerasi Sedangkan variable dependennya adalah kinerja.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui alur pikir berikut ini :

Gambar 1

### KERANGKA PEMIKIRAN



Rendahnya kinerja pegawai didalam instansi BPS diduga karena banyaknya faktor, dengan diberikannya remunerasi diharapkan kinerja pegawai akan meningkat, remunerasi (X) memiliki 5 (lima) dimensi yaitu sistem merit (X1),adil (X2),layak (X3),kompetitif (X4) serta transparan (X5). Diharapkan dengan diberikannya remunerasi maka kinerja pegawai akan meningkat maka tujuan organisasipun akan tercapai, kinerja (Y) memiliki 4 (empat) dimensi yaitu motivasi (Y1),disiplin kerja (Y2),kompetensi (Y3) dan umpan balik (Y4).

### **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan telaah pustaka maupun kerangka berpikir diatas, dirumuskan hipotesis yang akan di uji kebenarannya apakah hasil penelitian akan menerima atau menolak hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

1. Remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Remunerasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Remunerasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Metode penelitian atau desain penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan kegunaan dan tujuan tertentu (Supriyadi,2014:2), umumnya tujuan penelitian itu ada 3 (tiga) macam yaitu : bersifat penemuan, bersifat pembuktian dan bersifat pengembangan, Penemuan yaitu data yang diperoleh dari penelitian merupakan data – data yang baru yang belum pernah diketahui. Pembuktian yaitu data yang diperoleh melalui penelitian digunakan untuk membuktikan adanya keraguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu. Pengembangan yaitu data yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada.

Penelitian ini bersifat pembuktian , yaitu data yang diperoleh melalui penelitian digunakan untuk membuktikan adanya keraguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo yang tersebar pada tiga satker yaitu BPS Kabupaten Gorontalo, Kota Gorontalo dan Kabupaten Bone Bolango.

#### B. Populasi Dan Sampel

Menurut Supriyadi (2014:17) populasi adalah wilayah generalisasi berupa objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Sedangkan Sampel adalah bagian dari populasi, dengan kata lain sampel merupakan sebagian atau

bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo populasi sebanyak 76 orang yang tersebar di tiga Satker (BPS Kabupaten Gorontalo, Kota Gorontalo dan Kabupaten Bone Bolango), dalam hal ini penulis mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel dengan cara sensus dan mengkasifikasikan populasi sesuai dengan strata/*grade* yang telah ditentukan berdasarkan jabatan yang ditempati pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo.

**Tabel 3.1**  
**Populasi Responden**

No	Satker	Jumlah Pegawai
1	BPS Kabupaten Gorontalo	28
2	BPS Kota Gorontalo	20
3	BPS Kabupaten Bone Bolango	28
Total		76

### C. Operasionalisasi Variabel

Variabel bebas X (*independen variabel*) adalah pengaruh remunerasi yang akan dilambangkan sebagai X dengan dimensi sebagai berikut :

1. Sistem Merit (X1)
2. Adil (X2)
3. Layak (X3)
4. Kompetitif (X4)

## 5. Transparan (X5)

Variabel tergantung (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai yang dilambangkan sebagai Y dengan dimensi sebagai berikut, terdiri dari :

1. Motivasi (Y1)
2. Displin Kerja (Y2)
3. Kompetensi (Y3)
4. Umpan Balik (Y4)

Secara operasional maka variabel penelitian dapat digambarkan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	4	5	6
1	Remunerasi ( X ) (Santoso,2012)	Sistem Merit (X1)	1. Beban kerja 2. kapasitas individu.	Interval
		Adil (X2)	Kesesuaian	
		Layak (X3)	1. kebutuhan hidup 2. Kesejahteraan	
		Kompetitif (X4)	1. Setara Dengan Swasta 2. Loyalitas	
		Transparan (X5)	Mengetahui proses Remunerasi	
2	Kinerja ( Y ) (Wibowo,2012:102)	Motivasi (Y1)	1. Kebutuhan ekonomis (gaji) 2. Kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan 3. Jaminan pekerjaan 4. Jaminan sosial	Interval
		Disiplin Kerja (Y2)	1. Sikap 2. Kehadiran	Interval
		Kompetensi (Y3)	1. Kemampuan melakukan dan melaksanakan pekerjaan 2. Mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan.	Interval

		Umpan Balik (Y4)	Tanggapan dari atasan dan instansi	Interval

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner (Nasution,2013:57) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan tujuan mendapatkan data yang dibutuhkan. Relevansi dan akurasi kuesioner merupakan hal yang sangat penting dan ini sangat bergantung dari daftar pertanyaan itu sendiri.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo yang tersebar di tiga Satker (BPS Kabupaten Gorontalo, Kota Gorontalo dan Kabupaten Bone Bolango) dan sifat kuesioner ini tertutup yaitu pertanyaan yang variasi jawaban sudah ditentukan dan disusun terlebih dahulu sehingga responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan untuk setiap jawaban yang tersedia.

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

##### **I. Data Primer**

Merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian

kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden yang berkaitan dengan Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan berdasarkan laporan Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo dan data hasil evaluasi kegiatan serta dokumen – dokumen resmi terkait lainnya.

## F. Prosedur Pengumpulan Data

Sebagaimana yang dikutip dalam Hidayat (2014:48), agar informasi yang diharapkan dapat diperoleh maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui :

### 1. Kuesioner

Penyebaran Kuesioner kepada responden yang sudah ditentukan. Kuesioner dibagikan pada masing – masing populasi sebanyak 76 orang, dengan memperhatikan strata tingkatan *grade* yang diterima, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan serta jabatan pada Badan Pusat Statistik. Penyebaran kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan data primer berupa persepsi responden mengenai remunerasi dan kinerja serta untuk mengetahui karakteristik responden.

### 2. Studi Dokumenter

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan-laporan dan dokumen yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

### 3. Studi Literatur



Dilakukan dengan cara mempelajari berbagai referensi, literatur dan buku – buku lainnya yang berkaitan dengan hasil penelitian. Analisis ini dilakukan untuk mendukung secara teori maupun mengetahui lebih mendalam hasil penelitian yang telah dilakukan.

#### 4. Observasi

Dilaksanakan untuk mengamati mencatat pola perilaku orang,obyek,atau kejadian-kejadian melalui cara yang sistematis.

### G. Analisis Instrumen

Baik tidaknya suatu penelitian sangat tergantung kepada teknik analisis data dan bukan kepada kecanggihan alat atau rumus statistik yang dipakai. Yang terpenting dalam teknik analisis data adalah ketepatan statistiknya. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian. Adapun skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap,pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan & Sunarto, 2013 : 20).

Adapun skala Likert yang digunakan yaitu dengan memberi skor setiap jawaban responden dengan kategori, sebagai berikut :

1. Sangat setuju/sangat sering/sangat penting/sangat sesuai/sangat mengetahui : 5
2. Setuju/sering/penting/sesuai/mengetahui : 4
3. Ragu-ragu/kadang-kadang/biasa saja/netral : 3
4. Tidak Setuju/jarang/tidak penting/tidak sesuai/tidak mengetahui : 2
5. Sangat Tidak Setuju/tidak pernah/sangat tidak penting/tidak sesuai/sangat tidak mengetahui : 1

Metode analisis data dari jawaban kuesioner dilakukan melalui 2 (dua) cara yaitu uji validitas dan reliabilitas serta uji penyimpangan asumsi. Uji validitas dilakukan dengan maksud mengukur apa yang harus diukur, sedang alat itu dikatakan reliabel bila mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi dapat dikatakan bahwa validitas berhubungan dengan tingkat konsistensi. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dan reliabilitas menggunakan *software* SPSS. Adapun perumusan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen (Misbahudin & Hasan, 2013:303). Instrumen sah, atau valid berarti memiliki validitas tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebuah instrumen dikatakan sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Nilai validitas suatu pertanyaan dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* masing – masing item pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-Tabel. r-Tabel dengan tingkat kesalahan 5% dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :  $Df = N - k$  (N = Jumlah responden uji coba dan k adalah jumlah pertanyaan setiap variabel).

Hasil uji validitas variabel remunerasi sebagai berikut :

Tabel 3.3

## Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi

Item No.	Koefisien Korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,469	0,361	valid
2	0,472	0,361	valid
3	0,559	0,361	valid
4	0,447	0,361	valid
5	0,394	0,361	valid
6	0,573	0,361	valid
7	0,764	0,361	valid
8	0,447	0,361	valid
9	0,477	0,361	valid
10	0,393	0,361	valid
11	0,439	0,361	valid
12	0,494	0,361	valid
13	0,510	0,361	valid
14	0,558	0,361	valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh butir item instrumen menunjukkan nilai koefisien korelasinya lebih besar dari nilai r tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrument tersebut valid untuk digunakan.

Hasil uji validitas variabel kinerja sebagai berikut :



Tabel 3.4

## Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item No.	Koefisien Korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,638	0,361	valid
2	0,739	0,361	valid
3	0,628	0,361	valid
4	0,639	0,361	valid
5	0,623	0,361	valid
6	0,459	0,361	valid
7	0,407	0,361	valid
8	0,604	0,361	valid
9	0,563	0,361	valid
10	0,853	0,361	valid
11	0,682	0,361	valid
12	0,725	0,361	valid
13	0,618	0,361	valid
14	0,479	0,361	valid
15	0,474	0,361	valid
16	0,637	0,361	valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh butir item instrumen menunjukkan nilai koefisien korelasinya lebih besar dari nilai r tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen tersebut valid untuk digunakan.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen (Misbahudin & Hasan, 2013:303). Reliabilitas menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang suatu yang diukur pada waktu yang berlainan. Suatu pertanyaan dinyatakan dinyatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach Alfa* lebih besar diatas 70 %.

Hasil uji reliabilitas variabel adalah sebagai berikut :

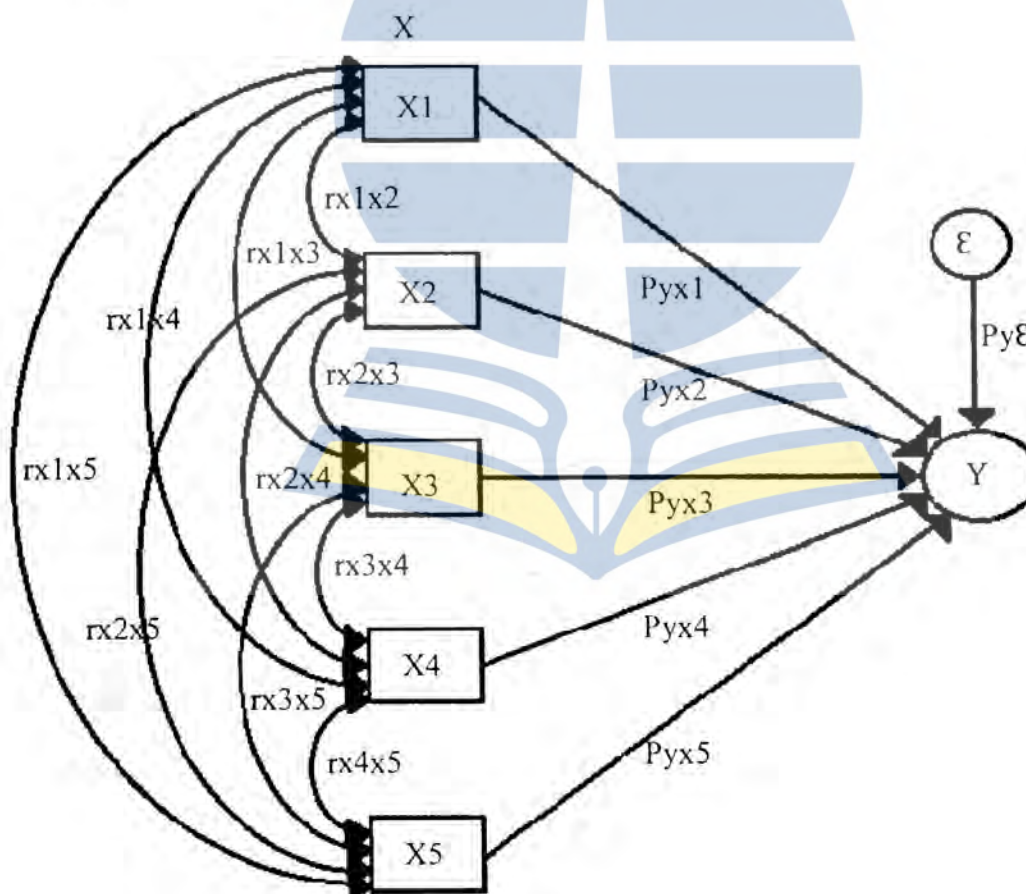
Tabel 3.5

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Batasan	Keterangan
Remunerasi	0,762	0,6	Reliabel
Kinerja	0,876	0,6	Reliabel

## H. Pengujian Hipotesis

Untuk memecahkan masalah yang ada dan untuk membuktikan hipotesis, apakah ada pengaruh Remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo, dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), sebagai berikut :



Gambar 2 : Struktur Path Analysis

Keterangan :

- X1 : Sistem Merit  
X2 : Adil  
X3 : Layak  
X4 : Kompetitif  
X5 : Transparan  
Y : Kinerja Pegawai  
 $\varepsilon$  : Variabel lainnya yang mempengaruhi Y

*Path Analysis* (Analisis Jalur) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan & Sunarto, 2013:140).

*Path Analysis* dikembangkan sebagai metode untuk mempelajari pengaruh (efek) secara langsung dan secara tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel di dalam model. Analisis ini merupakan metode yang baik untuk menerangkan apabila terdapat seperangkat data yang besar untuk dianalisis dan mencari hubungan kausal (Bukit, 2012).

Pada *path analysis* harus memenuhi beberapa persyaratan, adapun persyaratan yang harus dipenuhi yaitu :

- 1) Hubungan antar variabel di dalam model adalah linear artinya perubahan yang terjadi pada variabel adalah merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal.
- 2) Variabel yang diamati mempunyai sifat adiktif artinya variabel yang mempunyai sifat multiplikatif dan eksponensial tidak dapat dipergunakan.
- 3) Variabel sisa tidak berkorelasi dengan variabel yang sesudahnya (variabel regresi lainnya).

Variabel yang diukur berskala interval atau rasio.

Gambar struktur *path analysis* pada gambar 1 memperlihatkan pengaruh Remunerasi berupa Sistem Merit (X1), Adil (X2), Layak (X3), Kompetitif (X4), Transparan (X5) terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan dengan (Y). Gambar tersebut juga mengisyaratkan bahwa variabel Y bukan hanya dipengaruhi oleh variabel X1, X2, X3 dan X4 akan tetapi ada variabel lain yang dinyatakan dengan variabel *epselon* ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Gambaran umum lokasi penelitian

##### a. Letak Geografis

Provinsi Gorontalo terletak antara  $0^{\circ} 19' - 00^{\circ} 57'$  Lintang Utara dan  $121^{\circ} 23' - 125^{\circ} 14'$  Bujur Timur. Wilayah provinsi Gorontalo Berbatasan dengan dua propinsi Sulawesi tengah di sebelah Barat dan Propinsi Sulawesi Selatan Utara di Sebelah Timur. Sedangkan di sebelah Utara berhadapan langsung dengan laut Sulawesi dan di sebelah selatan dibatasi oleh Teluk Tomini.

##### b. Luas Wilayah

Luas wilayah provinsi Gorontalo secara keseluruhan adalah  $124.435 \text{ km}^2$ , jika dibandingkan dengan wilayah Indonesia, luas wilayah provinsi Gorontalo hanya sebesar 0,63 persen.

Provinsi Gorontalo terdiri dari 5 (lima) kabupaten dan 1 (satu) kota, yaitu kabupaten Boalemo, Kabupaten Gorontalo, Kabupaten Pohuwato, Kabupaten Bone Bolango, Kabupaten Gorontalo dan Kabupaten Gorontalo Utara.

Dalam hal ini yang menjadi obyek penelitian dalam penelitian ini adalah BPS Kabupaten Gorontalo, Kabupaten Bone Bolango dan Kota Gorontalo. Luas Wilayah Kabupaten Gorontalo yaitu  $2143,48 \text{ km}^2$ , Kabupaten Bone Bolango  $1891,49 \text{ km}^2$ , dan Kota Gorontalo  $65,96 \text{ km}^2$ .



c. Topografi

Keadaan Topografi di Gorontalo sebagian besar berupa perbukitan. Ketinggian permukaan tanah Gorontalo sekitar 5-25 meter di atas permukaan laut.

Diantara enam kabupaten/kota di Provinsi Gorontalo, Kabupaten Pohuwato merupakan kabupaten yang memiliki wilayah terluas yaitu sebesar 5,455,60 km<sup>2</sup> atau sebesar 35,83 persen dari total luas wilayah Provinsi Gorontalo. Sementara itu, Kota Gorontalo memiliki wilayah terkecil dengan luas wilayah sebesar 65.69 km<sup>2</sup> atau hanya sebesar 0,53 persen.

d. Iklim

Suhu udara di suatu tempat antara lain ditentukan oleh tinggi rendahnya tempat tersebut dari permukaan laut dan jaraknya dari pantai. Dengan kondisi wilayah Provinsi Gorontalo yang letaknya dekat dengan garis Khatulistiwa, menjadikan daerah ini mempunyai suhu udara yang cukup panas.

2. Gambaran Umum Badan Pusat Statistik (BPS)

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

### 3. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi objek penelitian dan variabel penelitian yang dihubungkan dengan objek penelitian terhadap variabel penelitian. Objek penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo, dan variabelnya meliputi persepsi pegawai terhadap pengaruh remunerasi terhadap kinerja .

### 4. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo (Kabupaten Gorontalo, Bone Bolango, dan Kota Gorontalo). Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah populasi sebanyak 76 responden. Adapun gambaran adalah sebagai berikut :

#### a. Jenis kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

JENIS KELAMIN	BPS			Total
	Kabupaten Gorontalo	Bone Bolango	Kota	
Laki-laki	18	14	9	41
Perempuan	10	14	11	35
Total	28	28	20	76

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 41 orang lebih banyak dibandingkan dengan perempuan yang berjumlah 35 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai pada BPS Se Provinsi Gorontalo berjenis kelamin laki-laki yang sangat dibutuhkan secara fisik dilapangan demi kelancaran kegiatan perstatistikan dalam hal ini pendataan baik *survey* maupun sensus, meskipun ada sebagian besar juga terdapat pegawai berjenis kelamin perempuan.

b. Status perkawinan

Deskripsi responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden berdasarkan Status Perkawinan**

STATUS PERKAWINAN	BPS			Total
	Kabupaten Gorontalo	Bone Bolango	Kota	
Belum Menikah	4	6	0	10
Menikah	24	22	20	66
Total	28	28	20	76

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang telah menikah sebanyak 66 orang lebih banyak dibandingkan dengan yang belum menikah sebanyak 10 orang.

c. Masa kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3**

**Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja**

MASA KERJA	BPS			Total
	Kabupaten Gorontalo	Bone Bolango	Kota	
≤10 tahun	20	19	10	49
>10 tahun	8	9	10	27
Jumlah	28	28	20	76

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang telah memiliki masa kerja ≤10 tahun berjumlah 49 orang, lebih banyak dibandingkan dengan yang memiliki masa kerja >10 tahun yang berjumlah 27 orang. Pegawai yang memiliki masa kerja ≥10 tahun mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menanggapi pemberian remunerasi yang sudah dilaksanakan pada BPS. Pegawai dalam kelompok umur ini mengalami perubahan dalam waktu ke waktu khususnya dalam rangka reformasi birokrasi (RB).

d. Umur

Deskripsi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4

## Distribusi Responden berdasarkan Umur

UMUR PEGAWAI	BPS			Total
	Kabupaten Gorontalo	Bone Bolango	Kota	
22-26 thn	6	5	4	15
27-31 thn	6	9	2	17
32-36 thn	2	3	2	7
37-41 thn	2	4	4	10
42-46 thn	7	2	1	10
47-51 thn	2	3	6	11
51-56 thn	3	2	1	6
Total	28	28	20	76

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berumur 27-31 tahun yang berjumlah 17 orang lebih banyak dibandingkan dengan yang 22-26 tahun dengan jumlah 15 orang, dan yang berumur 32-36 tahun berjumlah 7 orang, 37-41 tahun berjumlah 10 orang, 42-46 tahun berjumlah 10 orang, 47-51 tahun dengan jumlah 11 orang dan terkecil adalah umur 51-56 tahun dengan jumlah 6 orang. Umur terendah adalah 22 tahun dan umur tertinggi 56 tahun. Dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai yang berada pada BPS Se Provinsi Gorontalo tergolong dalam usia yang produktif, sesuai dengan nilai-nilai inti (*core values*) yang terdapat pada BPS yang salah satunya adalah profesional yang memiliki arti :

1. Mempunyai keahlian dalam bidang tugas yang diemban (kompeten).
2. Memberikan hasil maksimal (Efektif)

3. Mengerjakan setiap tugas secara produktif, dengan sumber daya minimal (Efisien).
4. Selalu melakukan pembaruan dan/atau penyempurnaan melalui proses pembelajaran diri secara terus menerus (Inovatif).
5. Meyakini bahwa setiap pekerjaan mempunyai tata urutan proses pekerjaan yang satu menjadi bagian tidak terpisahkan dari pekerjaan yang lain (Sistemik).

e. Jabatan

Deskripsi responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden berdasarkan Jabatan**

JABATAN	BPS			Total
	Kabupaten Gorontalo	Bone Bolango	Kota	
BENDAHARA	1	1	1	3
KEPALA	1	1	1	3
KASI	1	1	3	5
KSK	18	19	8	45
KSS	4	3	2	9
KTU	1	1	1	3
STAF	2	2	4	8
Total	28	28	20	76

Keterangan : KSK = Koordinator Statistik Kecamatan, KSS = Koordinator Seksi,  
KTU = Kasubag Tata Usaha.

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki jabatan KSK lebih banyak dibandingkan dengan yang memiliki jabatan staf, Kasi/KTU/KSS, dan bendahara serta kepala memiliki jumlah yang paling sedikit. Hal ini sesuai dengan karakteristik umum yang dimiliki oleh sebuah kantor dimana pejabat

struktural lebih sedikit dibandingkan dengan pelaksana maupun staf. Pejabat struktural biasanya lebih terfokus kepada pengambilan kebijakan, koordinasi, pengarahan dan pengawasan.

f. *Grade*

Deskripsi responden berdasarkan *grade* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Responden berdasarkan *Grade***

<i>GRADE</i>	BPS			Total
	Kabupaten Gorontalo	Bone Bolango	Kota	
5	1	1	1	3
6	2	2	2	6
7	22	22	12	56
9	2	2	4	8
12	1	1	1	3
Total	28	28	20	76

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki *grade* 7 sebanyak 56 orang lebih banyak dibandingkan dengan yang memiliki *grade* 12 sebanyak 3 orang, 6 sebanyak 6 orang, dan 5 sebanyak 3 orang, sedangkan yang terkecil adalah *grade* 12 sebanyak 3 orang.

g. Pangkat/Golongan

Deskripsi responden berdasarkan pangkat/golongan dapat dilihat pada gambar berikut.

**Tabel 4.7****Distribusi Responden berdasarkan Pangkat/Golongan**

PANGKAT/GOL	BPS			Total
	Kabupaten Gorontalo	Bone Bolango	Kota	
I	0	0	1	1
II	7	12	8	27
III	20	15	10	45
IV	1	1	1	3
Total	28	28	20	76

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki berpangkat/golongan III yakni 43 orang, lebih banyak dibandingkan dengan yang berpangkat/golongan I, II dan IV.

#### h. Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.



**Tabel 4.8**
**Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

PENDIDIKAN	BPS			Total
	Kabupaten Gorontalo	Bone Bolango	Kota	
DIII	3	3	0	6
DIV	3	2	4	9
S1	18	12	8	38
S2	0	0	1	1
SMP	0	0	1	1
SMU	4	11	6	21
Total	28	28	20	76

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan merupakan responden terbanyak S-1 yakni 38 orang lebih banyak dibandingkan dengan yang memiliki pendidikan S-2, D-III, SMU dan SMP. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang berada pada BPS Se Provinsi Gorontalo kesiapan yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya dalam kegiatan perstatistikan demi mewujudkan pelayanan yang prima kepada para pengguna data karena sudah di dukung oleh SDM yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang memadai. Kompetensi dan keterampilan dapat ditunjang dari tingkat pendidikan yang tersedia, sehingga tujuan organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dapat tercapai sesuai dengan target dan realisasi serta kontrak kinerja yang telah disepakati oleh semua pegawai. Sebagian besara pegawai yang ada pada BPS Se Provinsi Gorontalo merupakan pegawai ikatan dinas yang berasal dari Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (STIS).

i. Tempat Kerja

Deskripsi responden berdasarkan tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.9**

**Distribusi Responden berdasarkan Tempat Kerja**

BPS	Jumlah Pegawai	Persentase
Kabupaten Gorontalo	28	36,8%
Bone Bolango	28	36,8%
Kota Gorontalo	20	26,3%
Total	76	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang bertugas di wilayah Kabupaten Gorontalo dan Bone Bolango yakni 73,6% dengan jumlah pegawai sebanyak 28 orang, lebih banyak dibandingkan dengan yang bertugas di Kota Gorontalo. Meskipun Kabupaten Gorontalo dan Kabupaten Bone Bolango memiliki jumlah pegawai yang sama, namun Kabupaten Gorontalo merupakan Kabupaten dengan beban kerja terbanyak dari seluruh Satker yang ada pada BPS Se Provinsi Gorontalo dalam pelaksanaan pekerjaannya.

## 5. Persepsi tentang Pernyataan Responden

### a. Remunerasi

Remunerasi/Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi dalam rangka melaksanakan agenda reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai.

#### 1) Sistem merit

Persepsi responden tentang sistem merit remunerasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10**  
**Remunerasi dengan Sistem Merit**

Item No	Pernyataan/Persepsi	Jumlah	Persentase
1	Besarnya remunerasi yang diterima sesuai dengan beban kerja :		
	Tidak sesuai	9	11,8
	Biasa saja	10	13,2
	Sesuai	42	55,3
	Sangat sesuai	15	19,7
2	Besarnya remunerasi yang diterima sesuai dengan kinerja :		
	Tidak sesuai	8	10,5
	Biasa saja	11	14,5
	Sesuai	51	67,1
	Sangat sesuai	6	7,9
3	Untuk pekerjaan dengan beban kerja yang sama walaupun berbeda jabatan/golongan diberikan remunerasi yang sama :		
	Sangat tidak setuju	2	2,6
	Tidak setuju	13	17,1
	Ragu-ragu	21	27,6
	Setuju	34	44,7
	Sangat setuju	6	7,9

Berdasarkan pernyataan/persepsi responden terhadap besarnya remunerasi yang diterima sesuai dengan beban kerja responden yang menyatakan tidak sesuai

sebanyak 9 (Sembilan) orang (11,8%) menyatakan tidak sesuai, 10 responden (13,2%) menyatakan biasa saja, 42 orang responden (55,3%) menyatakan sesuai dan 15 orang (19,7%) menyatakan sangat sesuai. Dapat disimpulkan bahwa besaran remunerasi yang diterima oleh pegawai pada BPS se Provinsi Gorontalo sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Berdasarkan pernyataan/persepsi responden terhadap besarnya remunerasi yang diterima sesuai dengan kinerja, responden yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 8 (delapan) orang (10,5%) menyatakan tidak sesuai, 11 responden (14,5%) menyatakan biasa saja, 42 orang responden (67,1%) menyatakan sesuai dan 6 (enam) orang (7,9%) menyatakan sangat sesuai. Dapat disimpulkan bahwa besaran remunerasi yang diterima sesuai oleh pegawai pada BPS se Provinsi Gorontalo sudah sesuai dengan kinerja yang telah dicapai sesuai dengan periode waktu tertentu yang sudah ditetapkan.

Untuk pernyataan/persepsi yang menyatakan bahwa untuk pekerjaan dengan beban kerja yang sama walaupun berbeda jabatan/golongan diberikan remunerasi yang sama, 2 (dua) orang responden (2,6%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 orang responden (17,1%) menyatakan tidak setuju, 21 orang responden (27,6%) menyatakan ragu-ragu, 34 orang responden (44,7%) menyatakan setuju dan 6 (enam) orang responden (7,9%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka setuju untuk pekerjaan dengan beban kerja yang sama walaupun berbeda jabatan/golongan diberikan remunerasi yang sama, hal ini

dikarenakan di BPS sudah diterapkan pemerataan pekerjaan kepada masing-masing pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2) Adil

Persepsi responden tentang sistem keadilan remunerasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.11**  
**Sistem Keadilan Remunerasi**

Item No	Pernyataan/Persepsi	Jumlah	Persentase
4	Penetapan <i>Grading</i> sudah mempertimbangkan unsur-unsur kompetensi/kemampuan :		
	Sangat tidak setuju	1	1,3
	Tidak setuju	4	5,3
	Ragu-ragu	15	19,7
	Setuju	50	65,8
	Sangat setuju	6	7,9
5	Penetapan <i>Grading</i> sudah mempertimbangkan masa kerja/pengalaman :		
	Sangat tidak setuju	1	1,3
	Tidak setuju	11	14,5
	Ragu-ragu	20	26,3
	Setuju	41	53,9
	Sangat setuju	3	3,9
6	Besaran remunerasi sudah sesuai dengan beban jabatan yang saya emban :		
	Tidak setuju	7	9,2
	Ragu-ragu	19	25,0
	Setuju	46	60,5
	Sangat setuju	4	5,3
7	Besaran remunerasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan :		
	Tidak setuju	7	9,2
	Ragu-ragu	25	32,9
	Setuju	41	53,9
	Sangat setuju	3	3,9

Penetapan *Grading* sudah mempertimbangkan unsur-unsur kompetensi/kemampuan, 1 (satu) orang responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 (empat) orang responden (5,3%) menyatakan tidak setuju, 15 orang responden (19,7%) menyatakan ragu-ragu, 50 orang responden (65,8%) menyatakan setuju, dan 6 (enam) orang responden (7,9%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka setuju apabila penetapan *grading* mempertimbangkan unsur-unsur kompetensi/kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan tugas jabatan yang diembannya. Dengan adanya kompetensi/kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya diharapkan tujuan organisasi juga akan tercapai sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.

Penetapan *Grading* sudah mempertimbangkan masa kerja/pengalaman 1 (satu) orang responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang responden (14,5%) menyatakan tidak setuju, 20 orang responden (26,3%) menyatakan ragu-ragu, 41 orang responden (53,9%) menyatakan setuju dan 3 (tiga) orang responden (3,9%) menyatakan sangat setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa penetapan *grading* remunerasi sudah mempertimbangkan pengalaman ataupun masa kerja dari seorang pegawai. Sebagaimana kita ketahui bahwa semakin banyak pengalaman seseorang dalam bekerja maka diharapkan akan semakin baik hasil pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga kinerjanya diharapkan akan menjadi lebih baik.

Besaran remunerasi sudah sesuai dengan beban jabatan yang diemban oleh seorang pegawai melalui pernyataan di atas dapat dilihat bahwa 7 (tujuh) orang

responden (9,2%) menyatakan tidak setuju, 19 orang responden (25,0%) menyatakan ragu-ragu, 46 orang responden (60,5%) menyatakan setuju, serta 4 (empat) orang responden (5,3%) menyatakan sangat setuju. Dapat ditarik kesimpulan bahwa remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan beban jabatan yang diemban masing-masing pegawai.

Besaran remunerasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan 7 (tujuh) orang responden (9,2%) menyatakan tidak setuju, 25 orang responden (32,9%) menyatakan ragu-ragu, 41 orang responden (53,9%) menyatakan setuju dan 3 orang responden (3,9%) menyatakan sangat setuju. Kesimpulan dari pernyataan diatas bahwa rata-rata responden setuju bahwa remunerasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

### 3) Layak

Persepsi responden tentang kelayakan remunerasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.12**  
**Kelayakan Remunerasi**

Item No	Pernyataan/Persepsi	Jumlah	Persentase
8	Cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup :		
	Tidak setuju	5	6,6
	Ragu-ragu	17	22,4
	Setuju	42	55,3
	Sangat setuju	12	15,8
9	Mampu meningkatkan kesejahteraan hidup :		
	Tidak setuju	4	5,3
	Ragu-ragu	14	18,4
	Setuju	44	57,9
	Sangat setuju	14	18,4

Pernyataan/persepsi tentang kelayakan dari remunerasi cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dinyatakan oleh responden yaitu 5 (lima) orang responden (6,6%) menyatakan tidak setuju, 17 orang responden (22,4%) menyatakan ragu-ragu, 42 orang responden (55,3%) menyatakan setuju, 12 orang responden (15,8%) menyatakan sangat setuju. Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu sebagian besar responden menyatakan bahwa kelayakan dari remunerasi yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Kelayakan remunerasi yang diterima mampu untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dinyatakan dengan 4 (empat) orang responden (5,3%) menyatakan tidak setuju, 14 orang responden (18,4%) menyatakan ragu-ragu, 44 orang responden (57,9%) menyatakan setuju, dan 14 orang responden (18,4%) menyatakan sangat setuju. Dapat ditarik kesimpulan dengan kondisi remunerasi yang diterima oleh BPS saat ini yaitu sebesar 47%, maka kelayakan remunerasi yang diterima sudah mampu untuk meningkatkan kesejahteraan hidup pegawainya.

#### 4) Kompetitif

Persepsi responden tentang kompetitif remunerasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.13**  
**Kompetitif Remunerasi**

Item No	Pernyataan/Persepsi	Jumlah	Persentase
10	Setara dengan penghasilan sektor swasta :		
	Tidak setuju	13	17,1
	Ragu-ragu	39	51,3
	Setuju	23	30,3
	Sangat setuju	1	1,3



11	Membuat loyal terhadap peraturan :		
	Sangat tidak setuju	1	1,3
	Tidak setuju	8	10,5
	Ragu-ragu	17	22,4
	Setuju	41	53,9
	Sangat setuju	9	11,8
12	Betah bekerja :		
	Sangat tidak setuju	3	3,9
	Tidak setuju	8	10,5
	Ragu-ragu	16	21,1
	Setuju	38	50,0
	Sangat setuju	11	14,5

Pernyataan/persepsi remunerasi yang diterima setara dengan penghasilan disektor swasta, dinyatakan dengan 13 orang responden (17,1%) menyatakan tidak setuju, 39 orang responden (51,3%) menyatakan ragu-ragu, 23 orang responden (30,3%) menyatakan setuju,serta 1 (satu) orang responden (1,3) menyatakan sangat setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa remunerasi yang diterima setara dengan sektor swasta diberikan persepsi oleh responden ragu-ragu,karena penghasilan disektor swasta bisa saja lebih besar atau malah sebaliknya lebih kecil dari remunerasi tiap bulan yang diterima oleh pegawai itu sendiri.

Remunerasi yang diterima membuat loyal terhadap peraturan yang berlaku dinyatakan responden melalui 1 (satu) orang responden (1,3%) menjawab sangat tidak setuju, 8 (delapan) orang responden (10,5%) menyatakan tidak setuju, 17 orang responden (22,4%) menyatakan ragu-ragu, 41 orang responden (53,9%) menyatakan setuju serta 9 (Sembilan) orang responden (11,8%) menyatakan sangat setuju. Dengan diterapkannya sistem remunerasi maka akan membuat seorang pegawai jadi giat untuk bekerja dan loyal terhadap peraturan yang berlaku dan bersifat mengikat.

Remunerasi yang diterima membuat betah bekerja sebagai pegawai BPS dinyatakan dengan jawaban responden, 3 (tiga) orang responden (3,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 (delapan) orang responden (10,5%) menyatakan tidak setuju, 16 orang responden (21,1%) menyatakan ragu-ragu, 38 orang responden (50,0%) menyatakan setuju, 11 orang responden (14,5%) menyatakan sangat setuju.

#### 5) Transparan

Persepsi responden tentang transparan remunerasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.14**  
**Transparan Remunerasi**

Item No	Pernyataan/Persepsi	Jumlah	Persentase
13	Mengetahui proses remunerasi yang terdapat pada BPS:		
	Sangat tidak mengetahui	1	1,3
	Tidak mengetahui	6	7,9
	Netral/ragu-ragu	14	18,4
	Mengetahui	40	52,6
	Sangat mengetahui	15	19,7
14	Mengetahui proses pemotongan :		
	Sangat tidak mengetahui	1	1,3
	Tidak mengetahui	5	6,6
	Netral	15	19,7
	Mengetahui	44	57,9
	Sangat Mengetahui	11	14,5

Pernyataan/persepsi tentang mengetahui proses remunerasi yang terdapat pada BPS dinyatakan dengan jawaban responden, 1(satu) orang responden (1,3%) menjawab sangat tidak mengetahui, 6 (enam) orang responden (7,9%) memberikan pernyataan tidak mengetahui, 14 orang responden (18,4%) menjawab ragu-

ragu/netral, 40 orang responden (52,6%) mengetahui serta 15 orang responden (19,7%) menjawab sangat mengetahui. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir sebagian besar pegawai telah mengetahui proses remunerasi yang terdapat pada BPS sehingga dengan mengetahui proses remunerasi yang ada di BPS diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya karena remunerasi berhubungan erat dengan kinerja.

Mengetahui proses pemotongan remunerasi dipersepsikan responden, 1 (satu) orang menjawab sangat tidak mengetahui (1,3%), tidak mengetahui sebanyak 5 (lima) orang responden (6,6%), jawaban netral sebanyak 15 orang responden (19,7%), mengetahui sebanyak 44 responden (57,9%) serta sangat mengetahui sebanyak (14,5%), dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai telah mengetahui proses pemotongan remunerasi, akan tetapi tetap perlu diadakan kembali sosialisasi tentang proses tersebut kepada semua pegawai.

## b. Kinerja Pegawai

### 1) Motivasi

Persepsi responden tentang motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.15**  
**Motivasi Kerja**

Item No	Pernyataan/Persepsi	Jumlah	Persentase
1	Gaji/Remunerasi sebagai motif untuk bekerja:		
	Sangat tidak setuju	1	1,3
	Tidak setuju	8	10,5
	Ragu-ragu	11	14,5
	Setuju	43	56,6
	Sangat setuju	13	17,1
2	Motif kerja sebagai alasan untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan :		
	Tidak setuju	1	1,3
	Ragu-ragu	12	15,8
	Setuju	53	69,7
	Sangat setuju	10	13,2
3	Jaminan pekerjaan sebagai salah satu motif untuk bekerja :		
	Sangat tidak setuju	1	1,3
	Tidak setuju	5	6,6
	Ragu-ragu	12	15,8
	Setuju	51	67,1
	Sangat setuju	7	9,2
4	Jaminan sosial sebagai salah satu motif untuk bekerja:		
	Sangat tidak setuju	1	1,3
	Tidak setuju	5	6,6
	Ragu-ragu	17	22,4
	Setuju	47	61,8
	Sangat setuju	6	7,9
5	Peluang kerja dimanfaatkan maksimal dalam meningkatkan kinerja:		
	Sangat tidak setuju	1	1,3
	Tidak setuju	4	5,3
	Ragu-ragu	13	17,1
	Setuju	48	63,2
	Sangat setuju	10	13,2

Gaji/remunerasi sebagai motif untuk bekerja, 1(satu) orang responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 (delapan) orang responden (10,5%) menyatakan tidak setuju, 11 orang responden (14,5%) menyatakan ragu-ragu, 43

orang responden (56,6%) menyatakan setuju, serta 13 orang responden (17,1%) menyatakan sangat sangat setuju. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju apabila gaji/remunerasi dijadikan sebagai motif untuk bekerja, semakin besar gaji/remunerasi yang diterima oleh seseorang maka diharapkan motivasi untuk bekerja semakin meningkat.

Motif kerja sebagai alasan untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan, 1(satu) orang responden (1,3%) menyatakan tidak setuju, 12 orang responden (15,8%) menyatakan ragu-ragu, 53 orang responden (69,7%) menyatakan setuju, 10 orang responden (13,2%) menyatakan sangat setuju. Motif dijadikan alasan untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi pernyataan terbanyak responden, dengan motivasi yang tinggi serta dengan kinerja yang bagus maka kepuasan seseorang dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkannya.

Jaminan pekerjaan sebagai salah satu motif untuk bekerja, dinyatakan responden dengan 1(satu) orang responden (1,3%) menjawab sangat tidak setuju, 5 (lima) orang responden (6,6%) menjawab tidak setuju, 12 orang responden (15,8%) menyatakan ragu-ragu, 51 orang responden (67,1%) responden menyatakan setuju, dan 7 orang responden (9,2%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa semakin terjaminnya pekerjaan yang diterima oleh seseorang maka akan merasa aman seseorang dalam bekerja dan akan menjadi salah satu motivasi untuk bekerja.

Jaminan sosial sebagai salah satu motif untuk bekerja, dinyatakan responden dengan 1 (satu) orang responden (1,3%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang

responden (6,6%) menjawab tidak setuju, 17 orang responden (22,4%) menyatakan ragu-ragu, 47 orang responden (61,8%) responden menyatakan setuju, dan 6 (enam) orang responden (7,9%) menyatakan sangat setuju. Kesimpulan dari pernyataan diatas jaminan sosial merupakan salah satu motif yang diinginkan oleh responden dalam bekerja dan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa jaminan sosial tersebut menjadi salah satu faktor motivasi dalam bekerja.

Peluang kerja dimanfaatkan maksimal dalam meningkatkan kinerja, dinyatakan responden dengan 1 (satu) orang responden (1,3%) menjawab sangat tidak setuju, 4 (empat) orang responden (5,3%) menjawab tidak setuju, 13 orang responden (17,1%) menyatakan ragu-ragu, 48 orang responden (63,2%) responden menyatakan setuju, dan 10 orang responden (13,2%) menyatakan sangat setuju. Semakin besar peluang kerja yang ada diberikan kepada seseorang maka diharapkan peluang kerja tersebut dapat dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja seseorang.

## 2) Disiplin kerja

Persepsi responden tentang disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.16**  
**Disiplin Kerja**

Item No	Pernyataan/Persepsi	Jumlah	Persentase
6	Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP:		
	Netral	6	7,9
	Setuju	48	63,2
	Sangat setuju	22	28,9
7	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu:		
	Netral	6	7,9
	Setuju	46	60,5
	Sangat setuju	24	31,6
8	Berusaha untuk lebih teliti dalam pekerjaan:		

	Setuju	49	64,5
	Sangat setuju	27	35,5
9	Tindakan disiplin sesuai prosedur :		
	Tidak sesuai	1	1,3
	Netral	12	15,8
	Sesuai	43	56,6
	Sangat sesuai	20	26,3
10	Mentaati disiplin kerja dapat berkinerja baik:		
	Ragu-ragu	4	5,3
	Setuju	48	63,2
	Sangat setuju	24	31,6
11	Kehadiran bekerja mempengaruhi kinerja:		
	Tidak setuju	3	3,9
	Ragu-ragu	5	6,6
	Setuju	44	57,9
	Sangat setuju	24	31,6

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku dan yang telah ditentukan oleh instansi sangat penting agar pekerjaan yang diberikan kepada seseorang dapat berjalan dengan sesuai dengan peraturan yang ada. Pernyataan tersebut dapat dilihat yaitu 6 (enam) orang responden (7,9%) menjawab netral, 48 orang responden (63,2%) menjawab setuju, 22 orang responden (28,9%) menjawab sangat setuju.

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu dan telah ditentukan oleh instansi merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan periode waktu tertentu yang telah ditentukan dan disepakati.. Pernyataan tersebut dapat dilihat yaitu 6 (enam) orang responden (7,9%) menjawab netral, 46 orang responden (60,5%) menjawab setuju, 24 orang responden (31,6%) menjawab sangat setuju.

Berusaha untuk lebih teliti dalam pekerjaan sangat penting agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai dapat diminimalisir kesalaha-

hannya, melalui pernyataan responden sebanyak 49 orang ( 64,5%) menyatakan setuju dan 27 orang responden (35,5%) menyatakan sangat setuju.

Tindakan disiplin yang berlaku selama ini sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku dinyatakan responden dengan pernyataan, 1 (satu) orang (1,3%) menjawab tidak sesuai, 12 orang responden (15,8%) menyatakan netral, 43 orang responden (56,6%) menjawab sesuai, 20 orang responden (26,3%) menjawab sangat sesuai.

Dengan mentaati disiplin diharapkan pegawai dapat berkinerja dengan baik, sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat dari waktu ke waktu, dinyatakan responden dengan 4 (empat) orang (5,3%) menjawab ragu-ragu, 48 (63,2%) orang menjawab setuju, 24 orang responden (31,6%) menjawab sangat setuju.

Kehadiran khususnya absensi sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, hal ini dinyatakan oleh responden sebanyak 3 (tiga) orang (3,9%) menyatakan tidak sesuai, 5 (lima) orang responden (6,6%) menyatakan ragu-ragu, 44 orang responden (57,9%) menyatakan setuju, 24 orang responden (31,6%) menyatakan sangat setuju.

### 3) Kompetensi

Persepsi responden tentang kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut.



**Tabel 4.17**  
**Kompetensi**

Item No	Pernyataan/Persepsi	Jumlah	Persentase
12	Kompetensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan :		
	Tidak setuju	1	1,3
	Ragu-ragu	3	3,9
	Setuju	51	67,1
	Sangat setuju	21	27,6
13	Selalu meningkatkan kompetensi untuk kinerja yang lebih baik:		
	Netral	2	2,6
	Setuju	53	69,7
	Sangat setuju	21	27,6

Kompetensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, kompetensi yang dimiliki oleh seseorang sangat berpengaruh didalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi, kompetensi bisa ditingkatkan dari waktu ke waktu melalui pengembangan dan pelatihan. 1 (satu) orang responden (1,3%) menyatakan tidak setuju, 3 (tiga) orang responden (3,9%) menyatakan ragu-ragu, 51 orang responden (67,1%) menyatakan setuju, 21 orang responden (27,6%) menyatakan sangat setuju.

Dengan selalu meningkatkan kompetensi dari waktu ke waktu melalui pelatihan dan pengembangan, dan baik dari jalur formal dan informal maka diharapkan kompetensi seseorang akan menjadi lebih baik, sesuai dengan kebutuhan organisasi. 1 (satu) orang responden (1,3%) menyatakan netral, 53 orang responden (69,7%) menyatakan setuju, serta 21 orang responden (27,6%) menyatakan sangat setuju.

#### 4) Umpan balik

Persepsi responden tentang umpan balik dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.18**  
**Umpan Balik**

Item No	Pernyataan/Persepsi	Jumlah	Persentase
14	Umpan balik digunakan instansi terhadap kinerja individu atau kelompok :		
	Tidak setuju	3	3,9
	Netral	11	14,5
	Setuju	47	61,8
	Sangat setuju	15	19,7
15	Umpan balik digunakan atasan terhadap kinerja individu atau kelompok :		
	Netral	8	10,5
	Setuju	56	73,7
	Sangat setuju	12	15,8
16	Dalam bekerja saya mengikuti instruksi atasan :		
	Tidak setuju	1	1,3
	Netral	3	3,9
	Setuju	46	60,5
	Sangat setuju	26	34,2

Umpan balik digunakan instansi terhadap kinerja individu atau kelompok, karena dengan umpan balik maka akan dijadikan tolak ukur untuk *review* kinerja individu ataupun kelompok. Melalui pernyataan tabel diatas 3 (tiga) orang responden (3,9%) mengatakan tidak setuju, 11 orang responden (14,5%) mengatakan netral, 47 orang responden ( 61,8%) mengatakan setuju, 15 orang responden ( 19,7%) responden mengatakan sangat setuju.

Umpan balik digunakan atasan terhadap kinerja individu atau kelompok dengan digunakannya umpan balik dari atasan terhadap kinerja individu atau kelompok maka diharapkan kinerja akan lebih maksimal diberdayakan pada setiap

individu maupun kelompok. Responden yang menjawab netral sebanyak 8 orang (10,5%), 56 orang responden (73,7%) menjawab setuju serta 12 orang responden (15,8%) menjawab sangat setuju.

Dalam bekerja pegawai mengikuti intruksi dari atasan, dengan mengikuti intruksi dari atasan dan bekerja sesuai dengan SOP diharapkan kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang intruksikan oleh instansi. Pernyataan yang diberikan oleh responden sebanyak 1 (satu) orang (1,3%), 3 (tiga) orang responden (3,9%) menyatakan netral, 46 orang responden (60,5%) menyatakan setuju, dan 26 orang responden (34,2%) menyatakan sangat setuju.



## B. Hasil Penelitian

### 1. Pengujian hipotesis penelitian (*Path Analysis*)

Hasil pengujian korelasi :

**Tabel 4.19**

**Correlations**

		Sistem Merit (X1)	Adil (X2)	Layak (X3)	Kompetitif (X4)	Trans-parans (X5)	Kinerja (Y)
Sistem Merit (X1)	Pearson Correlation	1	.544**	.363**	.286*	.018	.113
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.012	.876	.332
	N	76	76	76	76	76	76
Adil (X2)	Pearson Correlation	.544**	1	.304**	.393**	.181	.221
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.000	.117	.055
	N	76	76	76	76	76	76
Layak (X3)	Pearson Correlation	.363**	.304**	1	.344**	.196	.169
	Sig. (2-tailed)	.001	.008		.002	.090	.144
	N	76	76	76	76	76	76
Kompetitif (X4)	Pearson Correlation	.286*	.393**	.344**	1	.257*	.372**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.002		.025	.001
	N	76	76	76	76	76	76
Trans-parans (X5)	Pearson Correlation	.018	.181	.196	.257*	1	.519**
	Sig. (2-tailed)	.876	.117	.090	.025		.000
	N	76	76	76	76	76	76
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.113	.221	.169	.372**	.519**	1
	Sig. (2-tailed)	.332	.055	.144	.001	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Pengujian hipotesis secara simultan

Dari hasil pengolahan data dari program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.20**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1800.695	5	360.139	6.993	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3605.029	70	51.500		
	Total	5405.723	75			

a. Predictors: (Constant), Transparansi, Sistem Merit, Kompetitif, Layak, Adil

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 6,993 dengan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas Sig = 0,000, dengan demikian Hipotesis yang menyatakan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak (secara simultan kelima variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh sebab itu pengujian secara parsial dapat dilakukan).

b. Pengujian hipotesis secara parsial

Dari hasil pengolahan data dari program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.21

 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.247	6.104		6.102	.000
	Sistem Merit (X1)	.089	.474	.023	.187	.852
	Adil (X2)	.117	.378	.038	.310	.757
	Layak (X3)	-.112	.540	-.023	-.207	.836
	Kompetitif (X4)	.923	.426	.242	2.166	.034
	Transparansi (X5)	2.182	.495	.454	4.405	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai t tabel adalah ( $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $76-5-1 = 70$  ( $n =$  jumlah data,  $k =$  jumlah variabel independen), maka diperoleh t tabel = 1,994, berdasarkan tabel 4.21, maka pengaruh secara parsial variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Sistem Merit (X1) diperoleh nilai t hitung  $<$  t tabel ( $0,187 < 1,994$ ), maka  $H_0$  diterima, dengan demikian secara parsial sistem merit tidak memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dalam rangka sistem reformasi birokrasi sistem merit dalam hal ini remunerasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena ada beberapa faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai selain sistem merit yang telah diterapkan.
- 2) Adil (X2) diperoleh nilai t hitung  $<$  t tabel ( $0,310 < 1,994$ ), maka  $H_0$  diterima, dengan demikian secara parsial adil tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh adil didalam pemberian remunerasi tidak memiliki pengaruh

yang signifikan didalam penerapan sistem remunerasi karena pembagian pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ditugaskan kepada masing-masing pegawai.

- 3) Layak (X3) diperoleh nilai -t hitung > -t tabel ( $-0,207 > -1,994$ ), maka  $H_0$  diterima, dengan demikian secara parsial layak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kelakayan remunerasi yang diterima pengaruhnya tidak terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai karena dari pernyataan kuesioner yang ada bahwa dinyatakan remunerasi yang diterima sudah layak.
- 4) Kompetitif (X4) diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $2,166 > 1,994$ ) dan nilai probabilitas Sig  $0,034 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, dengan demikian secara parsial kompetitif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan honor yang kompetitif dan bersaing diharapkan sistem remunerasi bisa sebanding dengan pendapatan pada sektor swasta.
- 5) Transparan (X5) diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $4,405 > 1,994$ ) dan nilai probabilitas Sig  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, dengan demikian secara parsial transparan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Transparansi didalam pemberian remunerasi sangat penting untuk menghindari ketidakjelasan didalam pemberian remunerasi kepada pegawai yang bersangkutan, selain itu pegawai hanya bisa menerima gaji/honor yang sudah menjadi haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku, agar terhindar dari KKN.

Dari tabel 4.21 juga dapat dibuat kerangka hubungan kausal empiris antara jalur dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = P_{yx1} X_1 + P_{yx2} X_2 - P_{yx3} X_3 + P_{yx4} X_4 + P_{yx5} X_5 + P_{y\epsilon}$$

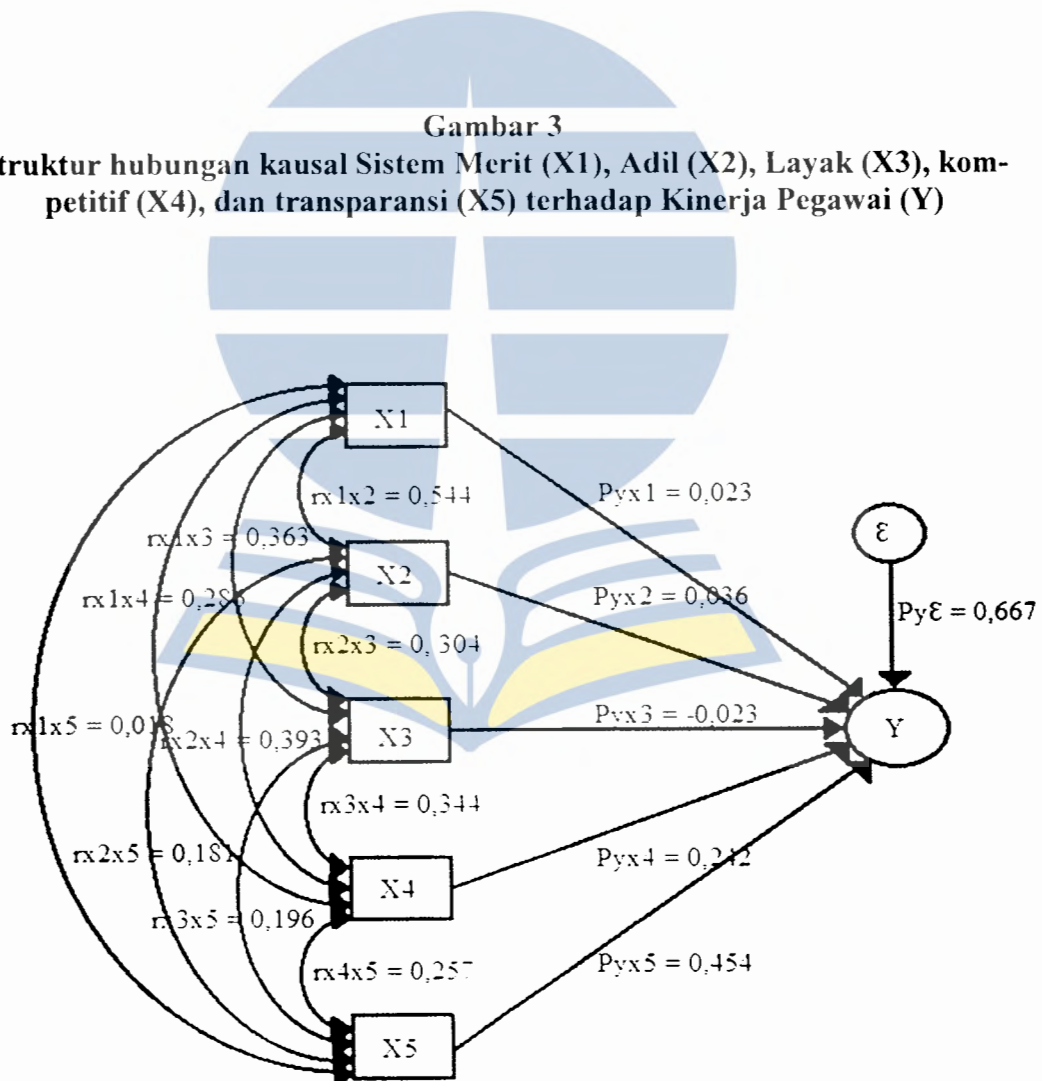
$$Y = 0,023 X_1 + 0,038 X_2 - 0,023 X_3 + 0,242 X_4 + 0,454 X_5 + 0,667 \epsilon$$

$$R^2_{yx1x2x3x4x5} = 0,333$$

$$P_{y\epsilon} = 1 - R^2_{yx1x2x3x4x5} = 1 - 0,333 = 0,667$$

Struktur hubungan kausal Sistem Merit (X1), Adil (X2), Layak (X3), kompetitif (X4), dan transparan (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat digambarkan sebagai berikut.

**Gambar 3**  
**Struktur hubungan kausal Sistem Merit (X1), Adil (X2), Layak (X3), kompetitif (X4), dan transparansi (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**





2. Sistem Merit (X1), Adil (X2), Layak (X3), Kompetitif (X4) dan Transparan (X5) secara Simulatan dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Output hasil uji SPSS model Summary, seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.22**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.577 <sup>a</sup>	.333	.285	7.17638	.333	6.993	5	70	.000

a. Predictors: (Constant), Transparansi (X5), Sistem Merit (X1), Komperatif (X4), Layak (X3), Adil (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.22 Model Summary diperoleh nilai Sig F Change sebesar  $0,000 < 0,005$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak sehingga terbukti bahwa Sistem Merit, Adil, Layak, Kompetitif dan Transparan berkontribusi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kelima variabel yang ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan yang memiliki pengaruh yang paling besar adalah transparan. Transparan didalam sistem remunerasi memiliki peranan yang sangat penting karena dengan adanya transparansi didalam sistem remunerasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pegawai itu sendiri dapat mengetahui sistem remunerasi yang sudah dilaksanakan pada BPS.

Hasil penelitian tersebut dapat diringkas seperti tabel berikut.

Tabel 4.23

**Koefisien Jalur, Kontribusi Langsung, Tidak Langsung, Kontribusi Total dan Kontribusi Sistem Merit, Adil, Layak, Kompetitif (X4); Transparansi (X5) secara Simultan dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi			Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> )
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
Sistem Merit (X1)	0,023	0,023		0,05%	
Adil (X2)	0,036	0,036		0,13%	
Layak (X3)	-0,023	-0,023		0,05%	
Kompetitif (X4)	0,242	0,242		5,86%	
Transparan (X5)	0,454	0,454		20,61%	
$\Sigma$	0,667	0,667		66,7%	
X1, X2, X3, X4 dan X5	-	-	-	-	0,333 = 33,3%

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, maka hasil temuan penelitian secara objektif bahwa :

- a. Sistem merit (X1) yang diukur oleh kinerja pegawai (Y) memiliki kontribusi yang positif tetapi tidak signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Besarnya kontribusi secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar  $(0,023)^2 = 0,05\%$ .
- b. Adil (X2) yang diukur oleh kinerja pegawai (Y) memiliki kontribusi yang positif tetapi tidak signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Besarnya kontribusi secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar  $(0,036)^2 = 0,13\%$ .
- c. Layak (X3) yang diukur oleh kinerja pegawai (Y) secara negatif memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai.

- Besarnya kontribusi secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar  $(-0,023)^2 = 0,05\%$ .
- d. Kompetitif (X4) yang diukur oleh kinerja pegawai (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja pegawai dijelaskan oleh kompetitif. Besarnya kontribusi yang secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar  $(0,242)^2 = 5,86\%$ .
- e. Transparan (X5) yang diukur oleh kinerja pegawai (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja pegawai dijelaskan oleh transparansi. Besarnya kontribusi yang secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar  $(0,454)^2 = 20,61\%$ .
- f. Secara simultan sistem merit (X1), adil (X2), layak (X3), kompetitif (X4) dan transparan (X5) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 33,3%, sisanya yaitu sebesar 66,7% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Sistem Merit dalam Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *merit system* dalam remunerasi yang diukur oleh kinerja pegawai tidak memiliki kontribusi positif terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 51 menegaskan bahwa Manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan system merit. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mencapai keefektifan penerapan sistem merit, pertama, menetapkan pagu atau target prestasi kerja; kedua mengembangkan sistem penilaian karya pegawai yang berfokus pada kekhasan jabatan, berorientasi pada hasil kerja serta penilaian oleh lebih dari satu penilaian atau *multi raters*; ketiga, memberikan pelatihan penilaian prestasi kerja kepada para pimpinan unit kerja serta pegawai umumnya terampil menilai prestasi kerja pegawai serta menguasai seni penyampaian umpan balik tentang kondisi nyata prestasi kerja yang berhasil dicapai sehingga pada masa mendatang memungkinkan untuk dicapainya prestasi kerja pegawai yang lebih baik. Keempat, membakukan pemberian penghargaan berdasarkan prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh setiap pegawai. Kelima, menggunakan skala kenaikan penghasi-

lan yang besar dan bernilai signifikan (Arief Daryanto, 2014 dalam Aulawi, 2014).

Menurut Kerepesina (2011) bahwa penempatan pegawai menurut system *merit* memperhatikan faktor pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan kerja, etika, dan masa kerja.

Hasil penelitian memberikan makna bahwa pemberian tunjangan kinerja dalam bentuk remunerasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai belum sepenuhnya menganut *system merit*. Berdasarkan hasil analisis data kuesioner memberikan gambaran bahwa terdapat sejumlah pegawai yang menyatakan bahwa besarnya remunerasi yang diterima belum sesuai dengan beban kerja, kinerja dan tanpa melihat jabatan atau golongan.

## 2. Pengaruh Adil dalam Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa adil dalam remunerasi yang diukur oleh kinerja pegawai tidak memiliki kontribusi positif terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Hasil ini dipengaruhi oleh berbagai persepsi yang dinyatakan oleh responden diantaranya bahwa sebagian dari responden menyatakan ragu-ragu dan bahkan sebagian tidak setuju dengan 1) penetapan *grading* remunerasi sudah mempertimbangkan kerja/pengalaman, 2) besaran remunerasi sudah sesuai dengan beban jabatan yang diemban, dan 3) besaran remunerasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Adil yang dimaksud adalah obyektivitas dalam menetapkan nilai nominal dan harus sesuai dengan proporsi seperti mempertimbangkan 1) tanggungjawab, 2) jabatan yang diemban. Nilai dari kontribusi yang diberikan oleh fungsi jabatan

atau posisi bagi organisasi, yang umumnya dapat dilihat dari 3 (tiga) hal yaitu, tuntutan kemampuan, pemecahan masalah dan tanggungjawab : 1) Jenis pekerjaan, 2) Prestasi kerja pegawai, dan 3) Resiko pekerjaan yang dihadapi. Adil tidak boleh diartikan dalam konteks bahwa setiap pegawai menerima upah atau gaji yang harus sama namun memertimbangkan dari dua sisi yaitu kondisi perusahaan dan kebutuhan pekerja. Di sisi perusahaan, adil berkaitan dengan kondisi keuangan perusahaan dan kecenderungan pasar dimasa mendatang. Sedangkan disisi pekerjaannya, adil adalah tercukupinya pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja maupun keluarganya (Marwan dalam Maharani (2013)).

Hasil penelitian dapat juga memberikan makna bahwa pemberian tunjangan kinerja dalam bentuk remunerasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai belum sepenuhnya menggambarkan keadilan.

### 3. Pengaruh Layak dalam Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa layak dalam remunerasi yang diukur oleh kinerja pegawai tidak memiliki kontribusi positif terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Hasil ini dipengaruhi oleh berbagai persepsi yang dinyatakan oleh responden diantaranya bahwa sebagian dari responden menyatakan ragu-ragu dan bahkan sebagian tidak setuju dengan 1) remunerasi saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan 2) remunerasi saat ini mampu meningkatkan kesejahteraan hidup.

Kompensasi kepada pegawai salah satunya bertujuan untuk stabilitas karyawan, dalam arti bahwa dengan program kompensasi atau prinsip yang adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over relative kecil* (Ardana, dkk, 2012:154). Hal ini berarti

jika pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi seharusnya dapat memberikan manfaat dan mengandung prinsip yang layak, sehingga kinerja para pegawai di BPS akan lebih meningkat. Kita tahu persis bahwa BPS merupakan sumber data yang banyak dibutuhkan baik oleh pemerintah, swasta, maupun masyarakat guna mengetahui seberapa jauh pembangunan di suatu daerah telah dilakukan.

Hasil penelitian dapat juga memberikan makna bahwa pemberian tunjangan kinerja dalam bentuk remunerasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai belum sepenuhnya menggambarkan kelayakan bagi pegawai.

#### 4. Pengaruh Kompetitif dalam Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetitif dalam remunerasi yang diukur oleh kinerja pegawai memiliki kontribusi positif terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dijelaskan oleh kompetitif. Besarnya kontribusi kompetitif yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 5,86%. Oleh Karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja pegawai harus diupayakan meningkatkan kompetitif, sehingga diantaranya memberikan peluang bagi pegawai untuk mendapatkan pendapatan yang setara dengan gaji dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta.

Temuan penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Palilingan (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan kompetitif berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pimpinan Jurusan/program studi di Universitas Negeri Manado. Pimpinan yang mempunyai kecerdasan kompetitif yang baik, akan mengeluarkan seluruh pengaruh positifnya untuk mendapatkan hasil yang efektif dalam sebuah pekerjaan yang ditanganinya. Temuan hasil penelitian

ini diperkuat oleh teori Jan Herring yang mengemukakan bahwa *Competitive Intelligence* adalah sebuah metode dalam proses menggumpulkan, analisis dan memisahkan informasi yang relevan, akurat, spesifik, tepat waktu dan terbaru, prospektif dan operasional dalam lingkungan operasi, kompetitor dan organisasi yang ada. (*Society of Competitive Intelligence*). Demikian halnya dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2008) menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keunggulan kompetitif, akan semakin berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dapat diterima.

Konsep *Human Capital Management* (HCM) menjawab pemikiran bagaimana seseorang mempunyai kompetensi sesuai dengan jabatan/posisi kerjanya dengan menempatkan insan pekerja yang bertalenta tinggi untuk menempati jabatan/posisi yang cocok dengan talenta mereka. Teori ini menganggap bahwa *profit* bisnis berkembang dan berkelanjutan ketika perusahaan mampu menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan dengan lebih baik ketimbang yang ditawarkan para pesaingnya. Pendekatan HCM sebagai suatu *system* dirancang untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang bersinambungan melalui pengembangan karyawan (Aulawi, 2014). Untuk itu, perlu dibangun kompetensi individu sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif dapat terbangun dengan baik.

Kompetensi individu yang dapat mendongkrak kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang pada akhirnya mendorong kinerja organisasi menurut Sudarmanto (2009) antara lain 1) integritas dan kejujuran, 2) kendali diri dan



kesadaran diri, 3) pengembangan diri, 4) orientasi berprestasi, 5) keyakinan diri, 6) komitmen organisasi, 7) inisiatif dan proaktif, 8) kreatif dan inovasi, 9) kemampuan kognitif, 10) kemampuan mengelola perubahan, 11) orientasi pelayanan, 12) kepemimpinan, 13) kemampuan manajerial, 14) membangun kerja sama, dan 15) mengelola konflik.

#### 5. Pengaruh Transparan dalam Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa transparan dalam remunerasi yang diukur oleh kinerja pegawai memiliki kontribusi positif terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dijelaskan oleh transparan dalam remunerasi. Besarnya kontribusi transparan dalam remunerasi yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 20,61%. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja pegawai harus diupayakan meningkatkan transparansi dalam remunerasi, sehingga diantaranya memberikan peluang bagi pegawai untuk mendapatkan tunjangan resmi yang lebih sesuai dengan kinerja.

Transparan artinya adanya keterbukaan dalam penetapan gaji dan tunjangan, menetapkan syarat kenaikannya yang masing-masing harus diketahui dan mudah dipahami oleh pekerja atau pegawai. Tetapi harus diingat bahwa pemberian atau tingkat remunerasi yang berlaku di tiap perusahaan berbeda satu dengan lainnya. Menurut Trisnawati dan Adam (2014;2) bahwa jika kita melihat pada kenyataan dilapangan, pemberian remunerasi pada perguruan tinggi belum sesuai dengan prinsip – prinsip yang seharusnya. Pemberian remunerasi pegawainya belum dilakukan dengan

cara *single salary*. Selain itu pembagian remunerasi masih belum dapat dikatakan transparan karena masih ditemukannya gaji/honor/tunjangan yang tidak resmi.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Secara parsial sistem merit, adil, dan layak dalam pemberian remunerasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPS se Provinsi Gorontalo, sedangkan kompetitif dan transparan dalam pemberian remunerasi memberikan pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai BPS se Provinsi Gorontalo.
2. Secara simultan sistem merit, adil, layak, kompetitif dan transparan dalam pemberian remunerasi memberikan pengaruh positif yakni 33,3% terhadap kinerja pegawai BPS se Provinsi Gorontalo. Dan faktor-faktor lain yang masih belum diteliti seperti gaya kepemimpinan, semangat kerja, prestasi kerja dan lain sebagainya.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka saran yang diberikan, yaitu :

1. Sistem merit, adil, dan layak tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai BPS se Provinsi Gorontalo, sehingga perlu dilakukan sosialisasi dan penjelasan tentang pemberian remunerasi kepada pegawai.
2. Agar kinerja pegawai dapat meningkat, maka para pemimpin di masing-masing kantor BPS dapat memberikan perhatian khusus terhadap kompetitif pegawai, terutama mempertimbangkan 1) integritas dan kejujuran, 2) kendali

- diri dan kesadaran diri, 3) pengembangan diri, 4) orientasi berprestasi, 5) keyakinan diri, 6) komitmen organisasi, 7) inisiatif dan proaktif, 8) kreatif dan inovasi, 9) kemampuan kognitif, 10) kemampuan mengelola perubahan, 11) orientasi pelayanan, 12) kepemimpinan, 13) kemampuan manajerial, 14) membangun kerja sama, dan 15) mengelola konflik.
3. Secara transparan, pimpinan maupun bendahara memberikan informasi secara detail proses remunerasi termasuk proses pemotongan berkaitan dengan hasil evaluasi kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto, Findiana Galih.(2013). **Analisis Remunerasi Di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Unda Anyar Bali**.Thesis Magister Manajemen.Universitas Gadjah Mada.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan, Mudiarta Utama, I Wayan.(2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Aulawi. 2014. **Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dan Netralitas ASN dari Unsur Politik dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara**. Jurnal Rechts Vinding, Media Pembinaan Hukum Nasional.
- Darmawan, Didit.(2013). **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi**.Surabaya : Pena Semesta.
- Firia, Risni. Idris, Adam dan Kusuma, Aji Ratna.(2014). **Pengaruh Remunerasi,Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda**. *eJournal Administrative Reform*, 2014, 293):1691-1704.
- Hidayat, Taufiq.(2014). **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Pegawai Terhadap Profesionalitas Serta Dampaknya Pada Efektivitas kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi**.TPAM.Magister Manajemen.Universitas Tebuka.
- Kadarisman.( 2012). **Manajemen Kompensasi**.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kerepesina, Muhammad Tahir. 2011. **Merit System Dalam Penempatan Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Buru**. Tesis. Program Administrasi Pembangunan Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Kristanti, Dwi.(2013). **Implementasi program Remunerasi Berbasis Kinerja ( Studi Implementasi Program Pemberian Honorarium Kinerja Pegawai Di Unit Instansi ‘ X ‘ )**. Thesis S2 Manajemen Kebijakan Publik Fakultas Ilmu dan Sosial Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Maharani, Paramitha. 2013. **Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Remunerasi dalam Menunjang Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Hukum dan HAM Kota Bandar Lampung**. Fakultas Hukum Universitas Lampung.

- Marwansyah.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*.Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mishbahudin & Hasan, Iqbal.(2013).*Analisis Data Penelitian Dengan statistik Edisi Ke-2*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moeheriono.(2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mustikaningsih, Yunita Sari dan Handayani, Rini.(2014). **Pengaruh GayaKepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Optik Pranoto Surakarta**. Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen Vol.29 No.1, 55.
- Nasution, Anggara.(2013). **Pengaruh Kepemimpinan,Remunerasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Riau**. TPAM Magister Manajemen. Universitas Terbuka.
- Palilingan, Verry Ronny. 2014. **Pengaruh Kreativitas, Entrepreneurship dan Kecerdasan Kompetitif terhadap Kinerja Pimpinan Program Studi**. Jurnal Invotec, Volume X, No, 2, Agustus 2014, Hal. 153-168.
- Prasetya, GL. Hery. 2008. **Membangun Keunggulan Kompetitif melalui Aliansi Strategik Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia Wilayah VI Jateng dan DIY)**. Tesis. Program Studi Mageister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Pasaribu, Chrisdoni Boy Agung.(2013). **Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan**. Thesis S2 Magister Ilmu Manajemen. Universitas Sumatra Utara.
- Rivai, Veithzal.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*.Jakarta : Rajawali Pers.
- Riduwan & Sunarto,(2013). *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi, dan Bisnis*.Bandung : Alfabeta.
- Santoso, Urip. *Remunerasi Pegawai Negeri Sipil*. Diambil 8 Februari 2015,dari situs World Wide Web:  
<http://uripsantoso.wordpress.com/2012/11/03/remunerasi-pegawai-negeri-sipil/>.

Santoso, M. Arief., Azis, Nasir. Dan Darsono, Nurdasila.(2015). **Analisis Kedisiplinan dan gaya Kepemimpinan Serta Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi Polres Aceh Barat.** Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 4, No.1, 239.

Sudarman. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi.** Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Suharto, Agus dan Setiaji, Bambang.(2011). **Studi Persepsi Remunerasi Kepuasan Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Surakarta.**Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.12, No.2.

Supriyadi, Edy.(2014). *SPSS + Amos Perangkat Lunak Statistik Mengolah data Untuk Penelitian.*Jakarta : In Media.

Suwatno dan Priansa, Donni Juni.(2011).*Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.*Bandung : Alfabeta.

Triwidiyanti Olfah, Sumadiyah.(2012). **Pengaruh Kepuasan Pada Remunerasi,Serta Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Oleh Masa Kerja ( Kasus di Lingkungan Direktorat Jendral Anggaran ).** Thesis S2 Magister Manajemen.Univeritas Terbuka.

Ujung ,Natrina.(2014).**Pengaruh Remunerasi,Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.** Proposal Penelitian TPAM.Universitas Terbuka.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Varia Statistik.(2015). *Apa Kabar TK dalam Varia Statistik Bacaan Keluarga BPS. No.11 TH XXXIV.*

Wibowo.(2012). *Manajemen Kinerja.*Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Widyastuti, Yeni.(2010). **Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara ( KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten.** Jurnal Administrasi Publik, Volume 1 No 2.

[www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

Zahara, Hafni.(2012).**Pengaruh Insentif dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara**. Thesis S2 Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik.Universitas Terbuka.





**Lampiran 1 :****KUESIONER**

Lampiran : 1 (satu) set kuesioner

Gorontalo, Februari 2015

Perihal : **Permohonan Menjadi****Responden Penelitian**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai BPS Se Provinsi Gorontalo

Di\_Gorontalo

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan riset yang saya lakukan di lingkungan **Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo ( BPS Kabupaten Gorontalo, Bone Bolango dan Kota Gorontalo )** yang berjudul “**Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Se Provinsi Gorontalo**”, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden pada penelitian ini dengan mengisi daftar kuesioner sejujurnya untuk kepentingan ilmiah. Dalam hal ini saya berjanji akan menjaga kerahasiaan dari jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

**Rosi Prianti**

## KUISIONER

### PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Daftar pernyataan berikut ini terdiri dari dua tipe : isian ( pada bagian / halaman dibawah ini ) dan pernyataan berupa tabel.Pada tipe isian,mohon Bapak / Ibu mengisi pada tempat jawaban yang disediakan dengan singkat dan jelas.Pada pernyataan berupa tabel dengan format jawaban 5,4,3,2,1,mohon Bapak / Ibu memberi tanda Cek ( ✓ ) pada jawaban yang dianggap tepat.

#### Data Identitas Diri Dan Pekerjaan

Jenis Kelamin Responden : L / P \* ( Coret yang tidak perlu )  
Status perkawinan : Menikah / Belum Menikah \*  
Masa Kerja : a. 0 sd 10 th / b. Lebih dari 10 th \*  
Umur : .....  
Jabatan : .....  
Grade Remunerasi : .....  
Pangkat / Golongan : .....  
Pendidikan Terakhir : SMP / SMU / D3 / D4 / S1 / S2 \*  
BPS : Kabupaten Gorontalo / Bone Bolango / Kota  
Gorontalo \*

Keterangan Pilihan Jawaban pada Tabel :

- 5 = Sangat Setuju / Sangat Sering / Sangat Penting / Sangat Sesuai/Sangat Mengetahui**
- 4 = Setuju/Sering / Penting/ Sesuai/Mengetahui**
- 3 = Ragu – ragu / Kadang – kadang / Biasa Saja / Netral**
- 2 = Tidak Setuju / Jarang / Tidak Penting / Tidak Sesuai/Tidak Mengetahui**
- 1 = Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah / Sangat Tidak Penting / Sangat Tidak Sesuai/Sangat Tidak Mengetahui**

## PERTANYAAN UNTUK VARIABEL X ( REMUNERASI )

\*) *Beri tanda check list (√)*

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		5	4	3	2	1
<b>SISTEM MERIT</b>						
1	Besarnya Remunerasi yang di terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
2	Besarnya remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang telah saya capai					
3	Untuk pekerjaan dengan beban kerja yang sama walauoun berbeda jabatan/golongan di berikan Remunerasi/TK yang sama					
<b>ADIL</b>						
4	Penetapan <i>Grading</i> sudah mempertimbangkan unsur-unsur kompetensi/kemampuan					
5	Penetapan <i>Grading</i> sudah mempertimbangkan masa kerja/pengalaman					
6	Besaran remunerasi sudah sesuai dengan besaran beban jabatan yang di saya emban					
7	Besaran remunerasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang ditugaska kepada saya					
<b>LAYAK</b>						
8	Remunerasi (Tunjangan Kinerja) yang diberikan membuat penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					
9	Remunerasi (Tunjangan Kinerja) yang diberikan mampu meningkatkan kesejahteraan hidup					
<b>KOMPETITIF</b>						
10	Remunerasi/TK yang saya terima setara dengan penghasilan pada					

	sektor swasta dengan kualifikasi yang sama					
11	Remunerasi/TK membuat saya loyal (setia/patuh) terhadap setiap peraturan yang ada					
12	Remunerasi/TK yang saya terima membuat saya betah bekerja sebagai pegawai BPS					
<b>TRANSPARAN</b>						
13	Saya mengetahui proses remunerasi yang terdapat pada BPS					
14	Saya mengetahui proses pemotongan remunerasi (TK) yang ada pada BPS					

### PERTANYAAN UNTUK VARIABEL Y ( KINERJA PEGAWAI )

\*) *Beri tanda check list (√)*

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		5	4	3	2	1
<b>Motivasi</b>						
1	Gaji/Remnerasi (TK) untuk memenuhi kebutuhan ekonomis digunakan sebagai motif untuk bekerja					
2	Motif bekerja sebagai alasan untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Jaminan pekerjaan / jabatan dijadikan sebagai salah satu motif untuk bekerja					
4	Jaminan sosial (asuransi,dsb) dijadikan sebagai salah satu motif untuk bekerja					
5	Peluang kerja (promosi jabatan,dll) dimanfaatkan maksimal dalam meningkatkan kinerja					
<b>Disiplin Kerja</b>						
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan					

7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan					
8	Saya berusaha untuk lebih teliti dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang di tugaskan kepada saya					
9	Tindakan disiplin kepada setiap pegawai dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku					
10	Mentaati disiplin kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku membuat saya dapat berkinerja dengan baik					
11	Kehadiran (Absesnsi) dalam bekerja mempengaruhi kinerja individu					
<b>Kompetensi</b>						
12	Kompetensi yang saya miliki mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan					
13	Saya selalu meningkatkan kompetensi saya dari waktu ke waktu untuk kinerja yang lebih baik					
<b>Umpan Balik</b>						
14	Umpan balik digunakan sebagai tanggapan dari <b>instansi</b> terhadap kinerja individu maupun kelompok					
15	Umpan balik digunakan sebagai tanggapan dari <b>atasan</b> terhadap kinerja individu maupun kelompok					
16	Dalam bekerja saya mengikuti intruksi yang diberikan oleh atasan					







24	P	M	A	25	KSN	7	III A	DIV	1	4	4	4	1	2	3	3	5	5	3	2	1	1	2	2	4	1	1	1	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4			
25	L	M	B	46	KSK	7	III A	S1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
26	L	M	A	42	STAF	7	III A	S1	1	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	
27	P	M	A	27	KSK	7	II D	DIII	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	L	B	B	45	KSK	7	III A	S1	1	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
29	L	M	B	49	KSK	7	II C	SMU	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
30	P	M	A	39	KSK	7	III A	S1	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
31	L	M	A	22	KSK	7	II C	SMU	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
32	P	M	A	29	KSK	7	III A	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
33	L	M	A	35	STAF	5	II C	SMU	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5
34	P	M	B	56	KASUB AG	9	III D	SMU	2	5	4	2	4	4	3	3	4	4	2	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	5	4	2	4	5	4	5	
35	L	M	A	25	STAF	7	III A	DIV	2	2	2	2	4	2	4	4	5	5	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	2	4	5	4	5	
36	L	M	B	51	KA	2	I V B	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	5	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	
37	P	M	B	51	KSK	7	III C	SMU	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
38	P	M	A	28	KSK	7	III B	S1	2	4	4	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4





39	P	M	B	41	STAF	6	III B	S1	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
40	P	M	A	37	KSK	7	III A	S1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
41	L	M	B	48	KSK	7	II D	SMU	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
42	P	B	A	26	STAF	7	III A	DIV	2	3	2	3	4	4	2	2	4	4	2	4	2	5	5	3	3	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
43	P	B	A	28	KSK	7	III B	S1	2	4	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
44	L	M	A	28	KSK	7	II D	DIII	2	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	
45	L	B	A	28	KSK	7	II C	DIII	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
46	L	M	A	36	KSK	7	II A	SMU	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
47	L	M	B	43	KSK	7	III B	S1	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
48	L	M	A	42	KSK	7	II A	SMU	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	L	B	A	25	KSK	7	III A	S1	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
50	L	M	A	38	KSK	7	III S1	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
51	L	M	A	29	KSK	7	II C	SMU	2	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	2	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	
52	L	M	B	56	KASIE	9	III D	S1	2	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
53	P	M	B	36	STAF	6	II C	SMU	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	P	B	A	24	KSK	7	III A	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	





70	L	M	A	26	KSK	7	II C	S1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5			
71	P	M	A	25	KSK	7	III A	DIV	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
72	L	M	B	48	KA	12	I V B	S2	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5	4	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4		
73	L	M	B	41	KASIE	9	III C	DIV	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4		
74	L	M	B	55	STAF	7	III B	SMU	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4
75	P	M	A	26	KSK	7	III B	S1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	P	B	A	28	BEN- DA- HARA	7	II D	DIII	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4





Lampiran 3 :

HASIL UJI STATISTIK

I. HASIL UJI VALIDITAS :

A. VARIABEL REMUNERASI

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	XTotl
X1 Pearson Correlation	1	.735**	.247	.179	.279	.381*	.562**	.279	.316	.117	-.012	-.235	-.175	-.162	.469**
X1 Sig. (2-tailed)		.000	.188	.345	.136	.038	.001	.136	.089	.538	.948	.211	.354	.392	.009
X1 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation	.735**	1	.381*	.000	.101	.310	.498**	.175	.137	.027	-.040	-.191	.097	.037	.472**
X2 Sig. (2-tailed)	.000		.038	1.000	.595	.095	.005	.354	.470	.886	.834	.312	.609	.845	.008
X2 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3 Pearson Correlation	.247	.381*	1	.034	.063	.284	.514**	.269	.257	.060	.170	.111	.083	.254	.559**
X3 Sig. (2-tailed)	.188	.038		.857	.740	.128	.004	.150	.170	.751	.368	.560	.663	.175	.001
X3 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4 Pearson Correlation	.179	.000	.034	1	.765**	.294	.310	-.071	-.130	.181	.047	.289	.322	.176	.447*
X4 Sig. (2-tailed)	.345	1.000	.857		.000	.115	.096	.709	.495	.339	.804	.121	.083	.352	.013
X4 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5 Pearson Correlation	.279	.101	.063	.765**	1	.265	.290	-.204	-.188	.181	-.042	.109	.298	.157	.394*
X5 Sig. (2-tailed)	.136	.595	.740	.000		.157	.119	.281	.320	.337	.825	.567	.110	.406	.031
X5 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6 Pearson Correlation	.381*	.310	.284	.294	.265	1	.868**	.348	.351	.137	-.141	.061	-.009	.230	.573**
X6 Sig. (2-tailed)	.038	.095	.128	.115	.157		.000	.060	.057	.469	.457	.750	.964	.220	.001
X6 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



X7	Pearson Correlation	.562**	.498**	.514**	.310	.290	.868**	1	.462*	.506**	.101	-.049	.094	.120	.321	.764**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.004	.096	.119	.000		.010	.004	.596	.796	.621	.529	.084	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.279	.175	.269	-.071	-.204	.348	.462*	1	.849**	-.109	-.016	.063	.008	.190	.447*
	Sig. (2-tailed)	.136	.354	.150	.709	.281	.060	.010		.000	.566	.934	.741	.968	.315	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.316	.137	.257	-.130	-.188	.351	.506**	.849**	1	-.105	.086	.098	.008	.256	.477**
	Sig. (2-tailed)	.089	.470	.170	.495	.320	.057	.004	.000		.579	.652	.605	.965	.172	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.117	.027	.060	.181	.181	.137	.101	-.109	-.105	1	.717**	.460*	.075	-.048	.393*
	Sig. (2-tailed)	.538	.886	.751	.339	.337	.469	.596	.566	.579		.000	.011	.695	.802	.032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	-.012	-.040	.170	.047	-.042	-.141	-.049	-.016	.086	.717**	1	.717**	.243	.117	.439*
	Sig. (2-tailed)	.948	.834	.368	.804	.825	.457	.796	.934	.652	.000		.000	.195	.540	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	-.235	-.191	.111	.289	.109	.061	.094	.063	.098	.460*	.717**	1	.384*	.301	.494**
	Sig. (2-tailed)	.211	.312	.560	.121	.567	.750	.621	.741	.605	.011	.000		.036	.106	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	-.175	.097	.083	.322	.298	-.009	.120	.008	.008	.075	.243	.384*	1	.828**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.354	.609	.663	.083	.110	.964	.529	.968	.965	.695	.195	.036		.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	-.162	.037	.254	.176	.157	.230	.321	.190	.256	-.048	.117	.301	.828**	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.392	.845	.175	.352	.406	.220	.084	.315	.172	.802	.540	.106	.000		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
XTotl	Pearson Correlation	.469**	.472**	.559**	.447*	.394*	.573**	.764**	.447*	.477**	.393*	.439*	.494**	.510**	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.008	.001	.013	.031	.001	.000	.013	.008	.032	.015	.006	.004	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## B. VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	YTot
Y1 Pearson Correlation	1	.571**	.713**	.639**	.413*	.079	-.013	.151	.157	.366*	.346	.520**	.135	.258	-.052	.193	.638**
Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.023	.678	.945	.426	.408	.046	.061	.003	.478	.169	.786	.308	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2 Pearson Correlation	.571**	1	.459*	.592**	.459*	.248	.122	.273	.210	.471**	.442*	.602**	.371*	.471**	.233	.565**	.739**
Sig. (2-tailed)	.001		.011	.001	.011	.186	.520	.145	.266	.009	.014	.000	.044	.009	.216	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3 Pearson Correlation	.713**	.459*	1	.744**	.633**	-.082	-.027	.051	.115	.353	.347	.452*	-.030	.053	.094	.235	.628**
Sig. (2-tailed)	.000	.011		.000	.000	.666	.889	.790	.546	.056	.060	.012	.874	.780	.620	.211	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4 Pearson Correlation	.639**	.592**	.744**	1	.771**	-.094	-.106	.058	.025	.402*	.396*	.442*	.052	.061	.023	.268	.639**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.622	.578	.761	.897	.028	.030	.014	.786	.749	.905	.152	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5 Pearson Correlation	.413*	.459*	.633**	.771**	1	.099	.015	.113	.100	.421*	.426*	.293	.100	-.104	.085	.409*	.623**
Sig. (2-tailed)	.023	.011	.000	.000		.602	.938	.553	.599	.020	.019	.116	.597	.586	.653	.025	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6 Pearson Correlation	.079	.248	-.082	-.094	.099	1	.820**	.523**	.477**	.593**	.069	.247	.650**	.287	.386*	.153	.459*
Sig. (2-tailed)	.678	.186	.666	.622	.602		.000	.003	.008	.001	.719	.187	.000	.124	.035	.419	.011
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7 Pearson Correlation	-.013	.122	-.027	-.106	.015	.820**	1	.392*	.590**	.696**	-.016	.131	.621**	.274	.358	.070	.407*
Sig. (2-tailed)	.945	.520	.889	.578	.938	.000		.032	.001	.000	.932	.489	.000	.142	.052	.713	.026
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8 Pearson Correlation	.151	.273	.051	.058	.113	.523**	.392*	1	.336	.666**	.439*	.713**	.743**	.460*	.538**	.403*	.604**
Sig. (2-tailed)	.426	.145	.790	.761	.553	.003	.032		.070	.000	.015	.000	.000	.011	.002	.027	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



Y9	Pearson Correlation	.157	.210	.115	.025	.100	.477**	.590**	.336	1	.651**	.348	.174	.490**	.377**	.454*	.455*	.563**
	Sig. (2-tailed)	.408	.266	.546	.897	.599	.008	.001	.070	.000	.059	.357	.006	.040	.012	.012	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.366*	.471**	.353	.402*	.421*	.593**	.696**	.666**	.651**	1	.516**	.607**	.791**	.475**	.386*	.441*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.046	.009	.056	.028	.020	.001	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.008	.035	.015	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.346	.442*	.347	.396*	.426*	.069	-.016	.439*	.348	.516**	1	.542**	.354	.239	.365*	.682**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.061	.014	.060	.030	.019	.719	.932	.015	.059	.004	.002	.055	.204	.047	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.520**	.602**	.452*	.442*	.293	.247	.131	.713**	.174	.607**	.542**	1	.523**	.452*	.230	.355	.725**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.012	.014	.116	.187	.489	.000	.357	.000	.002	.003	.012	.222	.054	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.135	.371*	-.030	.052	.100	.650**	.621**	.743**	.490**	.791**	.354	.523**	1	.702**	.407*	.279	.618**
	Sig. (2-tailed)	.478	.044	.874	.786	.597	.000	.000	.000	.006	.000	.055	.003	.000	.026	.135	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.258	.471**	.053	.061	-.104	.287	.274	.460*	.377*	.475**	.239	.452*	.702**	1	.372*	.212	.479**
	Sig. (2-tailed)	.169	.009	.780	.749	.586	.124	.142	.011	.040	.008	.204	.012	.000	.043	.262	.007	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	-.052	.233	.094	.023	.085	.386*	.358	.538**	.454*	.386*	.365*	.230	.407*	.372*	1	.473**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.786	.216	.620	.905	.653	.035	.052	.002	.012	.035	.047	.222	.026	.043	.008	.008	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	.193	.565**	.235	.268	.409*	.153	.070	.403*	.455*	.441*	.682**	.355	.279	.212	.473**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.308	.001	.211	.152	.025	.419	.713	.027	.012	.015	.000	.054	.135	.262	.008	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YTot	Pearson Correlation	.638**	.739**	.628**	.639**	.623**	.459*	.407*	.604**	.563**	.853**	.682**	.725**	.618**	.479**	.474**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.026	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.007	.008	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## II. HASIL UJI RELIABILITAS :

### A. VARIABEL REMUNERASI

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	14

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	46.43	30.668	.328	.753
X2	46.57	30.875	.341	.751
X3	46.77	29.220	.418	.744
X4	46.27	31.651	.335	.752
X5	46.30	32.769	.308	.754
X6	46.50	30.948	.488	.740
X7	46.57	29.013	.705	.720
X8	46.43	31.633	.335	.752
X9	46.23	31.633	.379	.748
X10	46.77	32.323	.286	.756
X11	46.73	31.030	.295	.757
X12	46.67	30.230	.350	.751
X13	46.23	30.116	.371	.749
X14	46.40	29.352	.421	.743



## B. VARIABEL KINERJA PEGAWAI

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	16

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	61.00	34.414	.537	.873
Y2	60.73	35.857	.690	.865
Y3	60.97	34.585	.526	.874
Y4	60.97	35.206	.553	.871
Y5	60.73	35.237	.531	.872
Y6	60.47	38.602	.393	.877
Y7	60.50	38.741	.332	.879
Y8	60.37	37.826	.553	.872
Y9	60.77	36.254	.471	.875
Y10	60.47	36.051	.829	.863
Y11	60.67	35.195	.610	.868
Y12	60.57	36.323	.678	.867
Y13	60.50	37.707	.568	.871
Y14	60.63	39.206	.433	.876
Y15	60.67	38.575	.412	.876
Y16	60.50	35.983	.563	.870

### III. HASIL UJI REGRESI :

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Transparansi, Sistem Merit, Kompetitif, Layak, Adil <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 <sup>a</sup>	.333	.285	7.17638

a. Predictors: (Constant), Transparansi, Sistem Merit, Kompetitif, Layak, Adil

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1800.695	5	360.139	6.993	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3605.029	70	51.500		
	Total	5405.723	75			

a. Predictors: (Constant), Transparansi, Sistem Merit, Kompetitif, Layak, Adil

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.247	6.104		6.102	.000
	Sistem Merit	.089	.474	.023	.187	.852
	Adil	.117	.378	.038	.310	.757
	Layak	-.112	.540	-.023	-.207	.836
	Kompetitif	.923	.426	.242	2.166	.034
	Transparansi	2.182	.495	.454	4.405	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Rosi Prianti  
NIM : 500033406  
Program Studi : Magister Manajemen  
Tempat/ Tanggal Lahir : Muara Teweh, 12 Oktober 1983

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Banjarbaru pada Tahun 1996 Di Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan  
: Lulus SLTP di Kuala Kapuas pada Tahun 1999 Di Provinsi Kalimantan Tengah  
: Lulus SLTA di di Kuala Kapuas pada Tahun 2002 Di Provinsi Kalimantan Tengah  
: Lulus Program Profesi 1 Tahun Pada Tahun 2003 Di Provinsi Kalimantan Selatan  
Lulus S1 di Provinsi Gorontalo pada tahun 2009

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 s/d 2015 sebagai KSK di Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo.

Gorontalo, 29 Juni 2015

Rosi Prianti  
NIM.500033406