

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH REMUNERASI, DORONGAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TATA KELOLA
SERTA KINERJA ORGANISASI
(Studi Kasus di Lingkungan Badan Keamanan Laut
Republik Indonesia)**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

BAMBANG WIDIATMOKO

NIM. 500635504

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

Lembar Pernyataan Bebas Plagiat**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN****PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Remunerasi, Dorongan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Tata Kelola Serta Kinerja Organisasi (Studi Kasus Di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia) 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.

Jakarta, April 2017

Yang Menyatakan



01AEF585201206
1000
RIBU RUPIAH

(Bambang Widiatmoko)

NIM.500635504

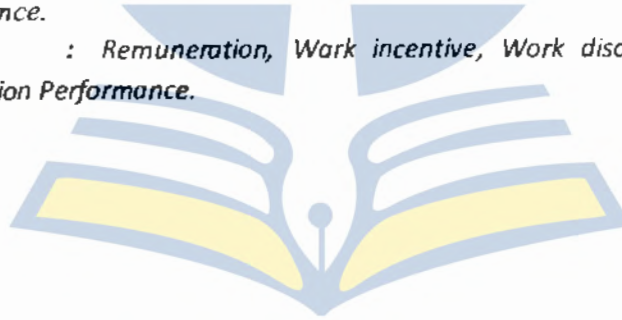
ABSTRACT**EFFECT OF REMUNERATION, WORK INCENTIVE, AND WORK DISCIPLINE OF GOVERNANCE AND ORGANIZATION PERFORMANCE
(Case Studies in Environmental Maritime Security Agency Republic of Indonesia)**

Bambang Widiatmoko
Bambangwidiatmoko92@gmail.com

Graduate program
Open University

This Research is conducted to analyze the remuneration effect, work incentive and work discipline appraisal on governance and organizational performance Maritime Security Agency Republic of Indonesia. The method used is descriptive research that involves quantitative, Other research samples as many as 100 employees Maritime Security Agency Republic of Indonesia, instrument in the questionnaire using Likert scale models. Hypothesis test shows effect of remuneration, work incentive, and work discipline are highly and simultaneously influencing on the governance and organizational performance. Results of multiple regression coefficient shows that : remuneration variable (X1) has a strong perception, incentives work (X2) has a strong enough influence, and work discipline (X3) has a very strong influence. Influence of governance(Y1) on organizational performance (Y2) has a strong enough. So, the alternative hypothesis (Ha) stated that there are positive and significant influence of remuneration, incentive work, and work discipline on the governance and organizational performance Maritime Security Agency Republic of Indonesia. The analysis concludes that: work incentive has lowest influence on the governance and organizational performance, so it should be improvement priority. While governance is the variable that should become Organization Mission, because of its important role to be improved and refined, in order to increase organization performance.

Keywords : Remuneration, Work incentive, Work discipline, Governance and Organization Performance.



ABSTRAK**PENGARUH REMUNERASI, DORONGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TATA KELOLA SERTA KINERJA ORGANISASI (Studi Kasus Di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia)**

Bambang Widiatmoko
Bambangwidiatmoko92@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi, dorongan kerja dan disiplin kerja terhadap tata kelola serta kinerja organisasi Badan Keamanan Laut Republik Indonesia. Metode penelitian deskriptif kuantitatif, sample penelitian 100 pegawai Bakamla, Instrumen angket menggunakan skala model Likert. Hasil uji hipotesis; pengaruh Remunerasi, Dorongan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Tata Kelola, secara simultan sangat kuat. Hasil Koefisien regresi berganda ; variabel Remunerasi (X_1) memiliki persepsi yang kuat, variabel Dorongan Kerja (X_2) memiliki pengaruh cukup kuat, Disiplin Kerja (X_3) memiliki pengaruh sangat kuat. Pengaruh Tata Kelola Terhadap Kinerja Organisasi cukup kuat. Sehingga Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Remunerasi, Dorongan kerja dan Disiplin kerja terhadap Tata Kelola serta Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia terbukti benar. Dari data hasil analisis tersebut, disimpulkan bahwa : Dorongan kerja mempunyai pengaruh paling rendah terhadap tata kelola dan menjadi Prioritas untuk ditingkatkan, serta menjadi program utama untuk dilaksanakan oleh Manajemen agar pengaruhnya menjadi kuat terhadap perbaikan dan peningkatan Tata Kelola. Sedangkan Variabel Tata Kelola merupakan variabel yang menjadi Misi Organisasi, karena mempunyai peranan penting untuk terus diperbaiki dan disempurnakan, agar dapat meningkatkan Kinerja Organisasi.

Kata Kunci: Remunerasi, Dorongan Kerja, Disiplin Kerja, Tata Kelola, Kinerja Organisasi



Lembar Persetujuan TAPM Pasca ujian Sidang


PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Remunerasi, Dorongan Kerja, Dan Disiplin Kerjaterhadap Tata kelola serta Kinerja Organisasi (Studi Kasus Di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia).

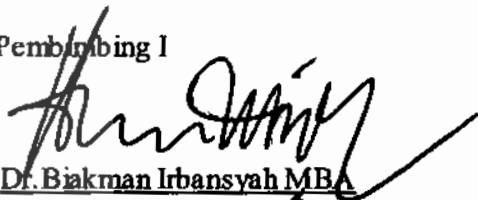
Penyusun TAPM : Bambang Widiatmoko
NIM : 500635504
Program Studi : Pasca Sarjana
Hari / Tanggal :/..... Februari 2017

Menyetujui :

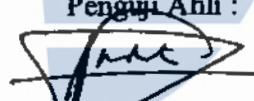
Pembimbing II,


Dr. Mahyusi Ekananda MM, MSE
NIP.

Pembimbing I

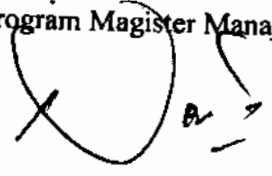

Dr. Biakman Irbansyah MBA
NIP.

Penguji Ahli :



Prof. Dr. Andrianto Wijaya
NIP.

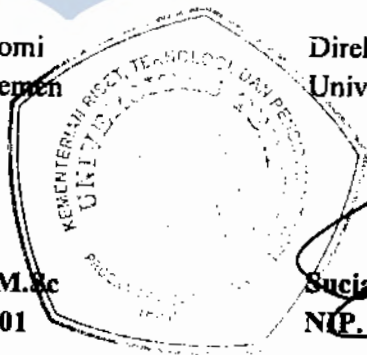
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi
Program Magister Manajemen


Mahamad Nasoha, SE, M.Sc
NIP. 197811112005011001

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Terbuka,


Suciani, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001



Lembar Pengesahan TAPM

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Bambang Widiatmoko
 NIM : 500635504
 Program Studi : Magister Manajemen Minat Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Pengaruh Remunerasi, Dorongan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Tata Kelola Serta Kinerja Organisasi (Studi Kasus Di lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM)..... Program Pasca sarjana Universitas terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu, 18 Desember 2016

Waktu : 09.30 WIB s/d 11.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Suciati M.Sc , Ph.D

Penguji Ahli

Nama : Prof.Dr. Andrianto Wijaya

Pembimbing I

Nama : Dr.Biakman Irbansyah MBA

Pembimbing II

Nama : Dr.Mahyus Ekananda MM,MSE

Tanda Tangan

.....

.....

.....

.....

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas pertolongan dan bimbinganNya, Tugas Akhir Pembelajaran Magister (TAPM) dengan kegiatan pembuatan tesis yang berjudul Pengaruh Remunerasi, Dorongan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Tata Kelola serta Kinerja Organisasi (Studi kasus di lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia) dapat diselesaikan.

Tugas Akhir Pembelajaran Magister (TAPM) difokuskan melalui penelitian secara eksploratif dan deskriptif dari pengaruh dorongan kerja, disiplin kerja dan kreatifitas kerja terhadap Tata Kelola serta Kinerja Organisasi di lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan pertolongan dari pembimbing dan para pakar serta berbagai pihak sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr Biakman Irbansyah MBA, sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak bimbingan dan pengarahan pada penulis sehingga Tesis ini dapat selesai.
2. Bapak Dr.Makyus Ekananda M SE MM sebagai Dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak bimbingan dan pengarahan pada penulis sehingga Tesis ini dapat selesai.
3. Ibu Dr. Ari Purwanti sebagai Dosen Penguji Ahli yang telah memberikan banyak masukan dan pengarahan pada penulis sampai Tesis ini dapat selesai.
4. Ibu Dr.Dewi sebagai Dosen mata Kuliah seminar dan Workshop yang telah banyak memberikan masukan tentang prosedur menyusun proposal tesis.
5. Ibu Dr.Lupi sebagai dosen mata kuliah Metode Penelitian dan Bisnis yang telah memberikan pengajaran tentang metodologi dan penelitian.
6. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna untuk itu penulis mengharapkan saran, masukan dan kritik konstruktif dari semua pihak agar Tesis ini dapat disempurnakan.

Jakarta, Februari 2017
Penulis

Bambang Widiatmoko

Lembar Riwayat Hidup

Nama : Bambang Widiatmoko
NIM : 500635504
Program studi : Pasca sarjana
Tempat/Tanggal lahir : Jakarta, 29 Oktober 1962
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Jakarta, pada tahun 1975
 Lulus SMP di Jakarta, pada tahun 1979
 Lulus SMA di Jakarta, pada tahun 1982
 Lulus MPI di Ujung pandang tahun 1984
 Lulus MPB III di Jakarta tahun 1997.
 Lulus Pemutakhiran ANT III tahun 2000.
 Lulus S1 di Jakarta, pada tahun 2014

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1984 s/d 1998, sebagai Perwira kapal patroli di Ditjenhubla, Kemenhub.
 Tahun 1998 s/d Tahun 2011, sebagai Pengawas Keselamatan Pelayaran Poskodol Ops, di Ditjenhubla, Kemenhub.
 Tahun 2011 s/d Tahun 2012 sebagai Ka. Subbid Perumusan Kebijakan Operasi Keamanan Laut, Badan Koordinasi Keamanan Laut RI.
 Tahun 2013 s/d Tahun 2014 sebagai Ka. Subbid Penyelenggara Operasi, Badan Koordinasi Keamanan Laut RI.
 Tahun 2015 s/d sekarang sebagai Ka. Subdit Perencanaan Penelitian dan Pengembangan, Badan Keamanan Laut RI.

Jakarta, Desember 2016

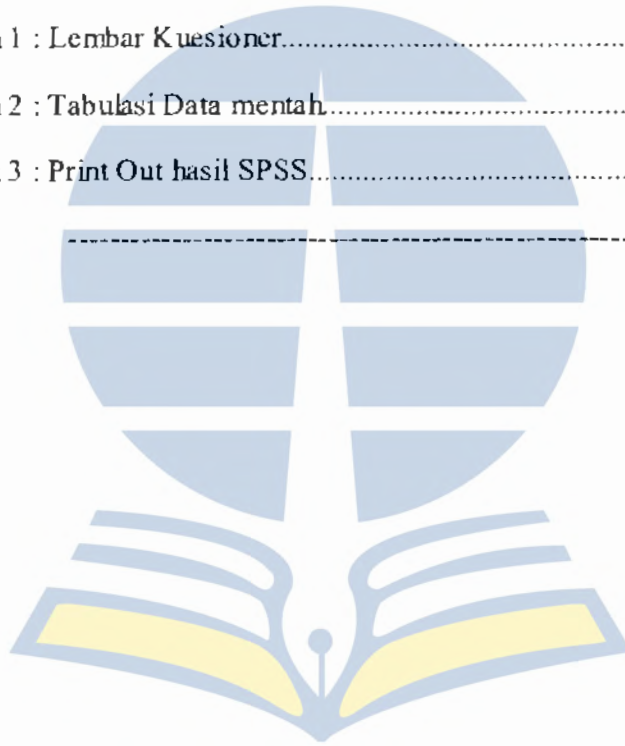
Bambang Widiatmoko
NIM. 500635504



DAFTAR ISI

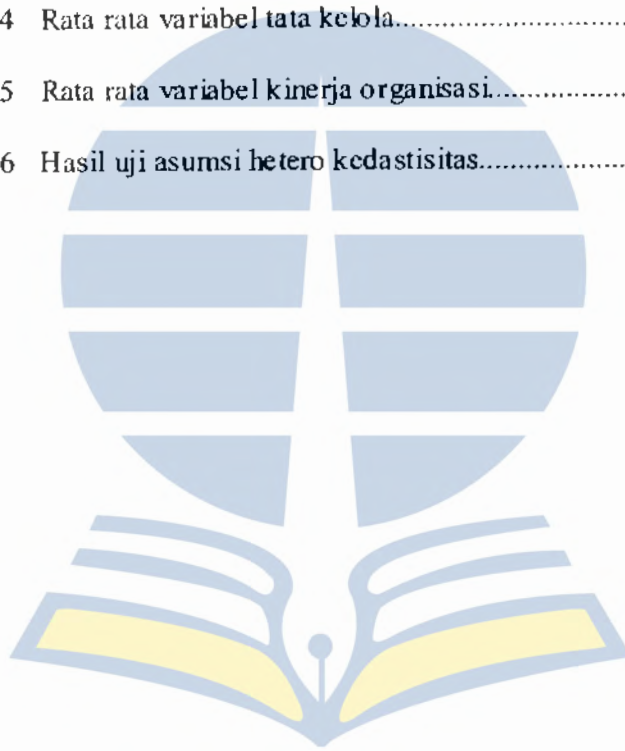
	Halaman
Abstrac	i
Lembar persetujuan	iii
Lembar pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Riwayat Hidup	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Bagan	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
B. Penelitian Terdahulu	49
C. Kerangka berfikir	54
D. Operasionalisasi variabel	56
BAB III : METODE PENELITIAN	63
A. Desain Penelitian	63
B. Populasi dan Sampel	73
C. Instrumen Penelitian	76
D. Prosedur Pengumpulan Data	79
E. Metode Analisis Data	80

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	87
B. Hasil	89
C. Pembahasan.....	104
BAB V:KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	112
B. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	118
DAFTAR LAMPIRAN	121
Lampiran 1 : Lembar Kuesioner.....	121
Lampiran 2 : Tabulasi Data mentah.....	125
Lampiran 3 : Print Out hasil SPSS.....	135



DAFTAR BAGAN :

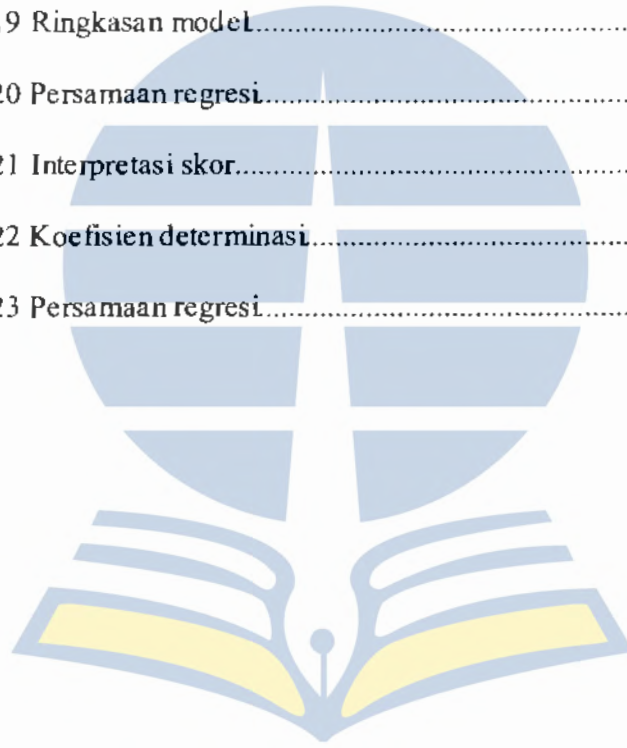
Bagan 2.1 Siklus dorongan kerja.....	15
Bagan 2.2 Perbandingan 3 kategori kebutuhan.....	17
Bagan 2.3 Proses dorongan kerja.....	18
Bagan 2.4 Alur hubungan antar variabel.....	45
Bagan 3.1 Desain penelitian.....	52
Bagan 3.2 Alur hubungan antar variabel.....	61
Bagan 4.1 Rata rata variabel remunerasi.....	81
Bagan 4.2 Rata rata variabel dorongan kerja.....	83
Bagan 4.3 Rata rata variabel disiplin kerja.....	85
Bagan 4.4 Rata rata variabel tata kelola.....	87
Bagan 4.5 Rata rata variabel kinerja organisasi.....	89
Bagan 4.6 Hasil uji asumsi hetero kedastisitas.....	95



DAFTAR TABEL :

Tabel 2.1 Tabel hasil penelitian terdahulu.....	40
Tabel 2.2 Operasionalisasi variabel remunerasi.....	47
Tabel 2.3 Operasionalisasi variabel dorongan kerja.....	48
Tabel 2.4 Operasionalisasi variabel disiplin kerja.....	49
Tabel 2.5 Operasionalisasi variabel tata kelola.....	50
Tabel 2.6 Operasionalisasi variabel kinerja organisasi.....	51
Tabel 3.1 Instrument penelitian.....	53
Tabel 3.2 Rencana waktu pelaksanaan penelitian.....	63
Tabel 3.3 Instrumen remunerasi.....	64
Tabel 3.4 Instrumen dorongan kerja.....	65
Tabel 3.5 Instrumen disiplin kerja.....	65
Tabel 3.6 Instrumen tata kelola.....	66
Tabel 3.7 Instrumen kinerja organisasi.....	67
Tabel 3.8 Uji Durbin Watson.....	70
Tabel 3.9 Interpretasi skor.....	74
Tabel 4.1 Pendekatan interval pendapat responden.....	79
Tabel 4.2 Data variabel remunerasi.....	80
Tabel 4.3 Pendekatan interval pendapat responden.....	82
Tabel 4.4 Data variabel dorongan kerja.....	82
Tabel 4.5 Pendekatan interval pendapat responden.....	83
Tabel 4.6 Data variabel disiplin kerja.....	84
Tabel 4.7 Pendekatan interval pendapat responden.....	85
Tabel 4.8 Data variabel tata kelola.....	86

Tabel 4.9 Pendekatan interval pendapat responden.....	87
Tabel 4.10 Data variabel kinerja organisasi.....	88
Tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas variabel remunerasi.....	91
Tabel 4.12 Hasil uji reliabilitas variabel dorongan kerja.....	91
Tabel 4.13 Hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja.....	91
Tabel 4.14 Hasil uji reliabilitas variabel tata kelola.....	92
Tabel 4.15 Hasil uji reliabilitas variabel kinerja organisasi.....	92
Tabel 4.16 Test kolmogorov-smirnov.....	93
Tabel 4.17 Hasil uji multikolinieritas.....	94
Tabel 4.18 Hasil uji autokorelasi.....	96
Tabel 4.19 Ringkasan model.....	97
Tabel 4.20 Persamaan regresi.....	98
Tabel 4.21 Interpretasi skor.....	99
Tabel 4.22 Koefisien determinasi.....	102
Tabel 4.23 Persamaan regresi.....	103



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner.....	121
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah.....	125
Lampiran 3 Print out hasil SPSS	135



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Era Pasca Reformasi, salah satu tindakan nyata dari Pemerintah RI adalah melakukan Reformasi Birokrasi yang dilatar belakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik, yang berorientasi kepada:

1. Orientasi Ideal, yaitu negara yang diarahkan pada pencapaian tujuan nasional. Orientasi ini bertitik tolak pada demokratisasi dalam kehidupan bernegara dengan elemen konstituennya seperti: *legitimasi, akuntabilitas, securing of human rights, athonomy and devolution of power, assurance of civilian control.*
2. Pemerintahan yang berfungsi secara ideal, yaitu efektif dan efisien dalam melakukan upaya untuk mencapai tujuan nasional. Orientasi ini bergantung sejauh mana pemerintah mempunyai kompetensi dan sejauh mana struktur serta mekanisme politik serta administratif berfungsi secara efektif dan efisien.

(dikutip dari <http://www.landasan.teori.com>, 27 Mei 2016)

Setiap pemerintahan dan organisasi membutuhkan birokrasi sebagai konsekuensi logis dari adanya struktur hierarki yang memerlukan tahapan-tahapan pengambilan keputusan dalam memenuhi fungsi negara sebagai alat pemenuhan kebutuhan masyarakat. Birokrasi merupakan organ negara yang diberi tugas menjalankan semua kebijakan pemerintah yang terkait dengan kepentingan rakyat, dan jika diterapkan secara benar maka birokrasi akan menjadi alat yang efektif

dan efisien dalam mencapai hasil pekerjaan secara optimal. Birokrasi seringkali diterapkan secara keliru, sehingga keberadaan birokrasi justru menyebabkan berbagai aktivitas masyarakat menjadi terhambat, hal ini masih ditambah adanya berbagai pungutan yang menyebabkan ekonomi berbiaya tinggi untuk itu diperlukan langkah reformasi birokrasi untuk mengobati berbagai penyakit yang menjangkitinya. Tujuan dilaksanakannya reformasi birokrasi adalah untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik. (dikutip dari Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi)

Tujuan program reformasi birokrasi adalah: pemerintahan yang efektif dan efisien; sumber daya manusia aparatur yang kompeten dan kompetitif; pemerintahan yang terbuka dan melayani, dan pemerintahan yang bersih, bebas korupsi kolusi nepotisme, dan akuntabel. Untuk mencapai tujuan tersebut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mencanangkan sembilan program percepatan reformasi birokrasi sampai tahun 2014, yakni: pertama, penataan struktur organisasi; kedua, penataan jumlah dan distribusi Pegawai Negeri Sipil; ketiga, sistem seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dan promosi secara terbuka; keempat, profesionalisasi Pegawai Negeri Sipil; kelima, pengembangan sistem elektronik pemerintah; keenam, peningkatan pelayanan publik; ketujuh, peningkatan transparansi dan akuntabilitas aparatur; kedelapan, peningkatan kesejahteraan pegawai negeri; kesembilan, efisiensi penggunaan fasilitas, sarana dan prasarana kerja Pegawai Negeri Sipil (dikutip dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 tahun 2010 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi tahun 2010-2014). Dari kesembilan program reformasi birokrasi di atas, yang digunakan sebagai

proksi untuk kuantifikasi reformasi birokrasi adalah program penataan jumlah dan distribusi serta peningkatan kesejahteraan pegawai negeri yang terkait profesionalisasi Pegawai Negeri Sipil. Rencana aksi untuk program peningkatan kesejahteraan pegawai negeri adalah dengan perbaikan struktur penggajian, pemberian tunjangan berbasis kinerja, dan penyempurnaan system pensiun. Pemberian tunjangan berbasis kinerja dilakukan dengan remunerasi melalui pelaksanaan reformasi birokrasi dan remunerasi berdasarkan kinerja individu. Reformasi birokrasi diperlukan untuk menata ulang, mengubah, menyempurnakan dan memperbaiki birokrasi agar menjadi lebih bersih, cepat tanggap, kreatif, efisien, efektif, dan produktif sehingga pelaku ekonomi dapat menjalankan bisnisnya secara aman dan nyaman tanpa harus direcoki urusan birokrasi yang lambat dan bertele-tele. Penerapan Reformasi Birokrasi di Indonesia disebabkan adanya berbagai fakta dilingkungan pemerintahan, misalnya: (1) Belanja aparatur yang meningkat karena bertambahnya jumlah pegawai tanpa pengendalian yang jelas disamping membesarnya struktur birokrasi pemerintahan, (2) Sistem demokrasi yang membutuhkan biaya besar (pemilu dan pilukada) sehingga beban kas pemerintah mengalami peningkatan signifikan,(3) Organisasi birokrasi pemerintahan yang bertambah gemuk namun tanpa perencanaan yang jelas sehingga memicu pembiayaan dan rekrutmen pegawai dalam jumlah yang tidak sedikit, (4) Meluasnya perilaku koruptif di kalangan birokrasi, karena lemahnya control, (5) Pemerintah cenderung boros, sewenang-wenang, dan tidak transparan. Atas dasar keadaan tersebut salah satu tujuan reformasi birokrasi adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa dengan berusaha membangun tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan

kesejahteraan yang layak dari pegawai yang mengawakinya, dan gerakan revolusi mental untuk ethos kerja tinggi melalui peningkatan dorongan kerja dan disiplin kerja pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah. Konsep sistem penghargaan tersebut adalah pemberian tunjangan berbasis kinerja kepada para pegawai negeri yang didasarkan pada ukuran hasil kinerja yang dicapai oleh pegawai tersebut, dan dikenal dengan nama Remunerasi yang diberikan setiap bulan sebagai bentuk penghargaan pemerintah terhadap pegawai negeri. Pemberian Remunerasi adalah upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai negeri sebagai kebutuhan urgensi yang sangat elementer, mengingat kaitannya yang erat dengan misi perubahan kultur pegawai (reformasi cultural) melalui revolusi mental agar etos kerja tinggi yang diwujudkan dengan membangun dorongan kerja yang kuat, penerapan disiplin kerja yang tinggi, sehingga mempengaruhi tata kelola pemerintahan menjadi lebih baik dan berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Dengan pemberian remunerasi yang layak, dorongan kerja yang kuat dan disiplin kerja pegawai yang tinggi, diharapkan tata kelola dan kinerja organisasi semakin baik serta mempunyai daya tangkal (imunitas) terhadap tindakan-tindakan yang menyimpang.

Dorongan kerja merupakan suatu kekuatan individu yang dapat memicu usaha kerja lebih cepat dan terarah, demikian pula dengan disiplin kerja sebagai sikap atau perilaku kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Organisasi atau Instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Walaupun secara konseptual reformasi birokrasi melalui pemberian remunerasi, peningkatan dorongan kerja dan disiplin kerja sangat tinggi dimana seharusnya dapat mempengaruhi tata kelola organisasi yang lebih baik, namun

dalam implementasinya terkadang memicu kontroversi hal ini disebabkan masih adanya perilaku menyimpang/ tercela dari beberapa oknum pegawai negeri, walaupun yang bersangkutan telah sejahtera karena telah menerima Remunerasi yang cukup besar. Pemberian Remunerasi juga menimbulkan masalah perilaku pegawai di lingkungan Bakamla RI sebagai berikut: (1) Besaran Remunerasi yang diterima pegawai ternyata bervariasi ada yang mendapat 100 %, 75 %, 50 %, 25 % bahkan 0 %, hal ini didasarkan dari daftar pegawai yang menerima remunerasi setiap bulan, (2) Dorongan kerja sebagian pegawai meningkat namun sebagian pegawai lainnya memiliki dorongan kerja yang malah menurun, hal ini didasarkan dari hasil pencapaian terhadap Rencana Kerja Pegawai (RKP) yang dievaluasi setiap 3 bulan yaitu ada pegawai yang memiliki kinerja bagus bahkan melampaui target namun ada pegawai yang memiliki kinerja kurang bagus bahkan dianggap nol (tanpa kinerja),(3) Disiplin kerja sebagian pegawai meningkat namun sebagian pegawai lainnya memiliki disiplin kerja menurun, hal ini didasarkan dari tingkat kehadiran (absensi) pegawai yaitu tingkat kehadiran, datang dan pulang kerja, apel pagi, dsb,(4) Batas akhir kerja sampai jam 16.00, dimana pegawai yang bekerja melampaui jam tersebut tidak lagi diperhitungkan dan tidak lagi dihargai menyebabkan banyak pegawai yang dulunya tetap fokus bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya memilih pulang tepat waktu sesuai jam yang ditentukan. (dikutip dari Data hasil kinerja dan absensi pegawai tahun 2015-2016, Bagian Kepegawaian Bakamla RI).

Perubahan perilaku pegawai setelah Reformasi Birokrasi tersebut, menjadi tanda kutip apakah pemberian Remunerasi, Dorongan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tata Kelola dan Kinerja Organisasi

di dalam lingkungan Badan Keamanan Laut RI. Bakamla RI sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang dibentuk berdasarkan UU No.32 tahun 2014 tentang Kelautan dan Peraturan Presiden No.178 tahun 2014, menekankan tata kelola dan kinerja organisasi yang optimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya (dikutip dari Renstra Bakamla tahun 2016).

Apakah dengan pemberian remunerasi, dorongan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi tata kelola dan kinerja organisasi Bakamla menjadi lebih baik ? Atas dasar pertanyaan tersebut, penulis menetakannya menjadi tema penelitian dan menetapkan judul penelitian: “ Pengaruh remunerasi, dorongan kerja, dan disiplin kerja terhadap tata kelola serta kinerja organisasi (studi kasus di lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia).”

B. Perumusan Masalah

Dengan ditetapkannya variabel variabel yang diduga terdapat korelasi hubungan positif dan hubungan yang signifikan antara satu dengan lainnya, menjadi dasar untuk merumuskan masalah penelitian lebih mendalam yang disusun sebagai berikut :

1. Patut diduga pemberian remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola organisasi.
2. Patut diduga dorongan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola organisasi.
3. Patut diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola organisasi .
4. Patut diduga tata kelola organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ilmiah berdasarkan referensi teori teori para pakar dan data data yang diperoleh dengan tujuan :

1. Tujuan spesifik :
 - a) Untuk meneliti korelasi antara Variabel Pemberian Remunerasi, Dorongan kerja, dan Disiplin Kerja, terhadap Tata Kelola Organisasi serta Kinerja Organisasi.
 - b) Untuk dapat memahami lebih mendalam, bagaimana pengaruh pemberian remunerasi terhadap Tata Kelola Organisasi.
 - c) Untuk dapat memahami lebih mendalam, bagaimana pengaruh Dorongan kerja terhadap Tata Kelola Organisasi.
 - d) Untuk dapat memahami lebih mendalam, bagaimana pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap Tata Kelola Organisasi.
 - e) Untuk memahami pengaruh tata kelola terhadap kinerja organisasi.

2. Tujuan umum :

Untuk memperkuat teori yang ada serta menambah masukan baru terhadap hasil hasil penelitian ilmiah yang pernah dilakukan sebelumnya.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara Akademis
 - a) Agar mempunyai kemampuan analisis yang baik dalam melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang Sumber Daya manusia di Lingkungan kerja masing masing.
 - b) Agar mampu mengaplikasikan dan mengimplementasikan cara cara penelitian yang baik dan benar, sehingga hasil penelitian bermanfaat dan dapat

digunakan sebagai bahan acuan untuk perbaikan dibidang Sumber Daya Manusia.

- c) Agar mampu mempunyai wawasan yang baik terkait pemahaman tentang pengaruh pemberian Remunerasi, dorongan kerja, disiplin kerja, terhadap Tata Kelola dan Kinerja Organisasi sehingga dapat memberikan solusi dalam pengembangan SDM dimasa depan.
- d) Agar mampu memberikan masukan secara akademis dalam pengembangan Organisasi, khususnya dibidang Sumber Daya Manusia.
- e) Agar lebih melengkapi dan memperkuat kebenaran teori dan kebenaran dari hasil hasil penelitian sebelumnya.

2. Kegunaan secara Praktis

- a) Hasil penelitian dapat dijadikan acuan pemikiran dalam pelaksanaan program peningkatan dorongan kerja, disiplin kerja, kreatifitas kerja pegawai dilingkungan Bakamla RI.
 - b) Hasil penelitian dapat dijadikan acuan bagi peningkatan Tata Kelola dan Kinerja Organisasi Bakamla RI untuk meningkatkan besaran Remunerasi pegawai Bakamla di tahun yang akan datang.
 - c) Hasil penelitian dapat dijadikan dasar evaluasi terkait pemberian remunerasi yang tepat dan mampu mendorong peningkatan dorongan kerja, disiplin kerja dan perbaikan tata kelola organisasi guna peningkatan kinerja organisasi Badan Keamaman Laut.
-

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Ke 5 variabel yang akan menjadi fokus dalam kegiatan penelitian yang akan dilaksanakan adalah Remunerasi, Dorongan kerja, Disiplin kerja, Tata Kelola dan Kinerja Organisasi dan melalui kajian teori akan memudahkan pendalaman masalah dengan menggali dimensi dan indikator dari variabel variabel tersebut, sebagai bahan dasar untuk membuat alat penelitian/ instrumen penelitian sehingga memudahkan analisis penelitian terhadap spesifikasi hubungan antar variabel tersebut. Teori teori yang akan dikaji untuk memperkuat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Remunerasi

Sistem Penghargaan (*reward system*) adalah pemberian kompensasi kepada para manajer/pegawai yang terdiri atas pembayaran tetap saja dan pembayaran tetap ditambah variabel yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kinerja manajerial “ (Kurnianingsih dan Indrianto, 2001:22). Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia tahun 2008, arti Remunerasi adalah imbalan atau gaji (dikutip dari <http://kbbi.web.id/remunerasi>), sedangkan dalam konteks Reformasi Birokrasi, pengertian Remunerasi, adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja (dikutip dari grand design reformasi birokrasi 2014-2019, Kemenpan dan RB). Sedangkan Surya (2004:8) menyebutkan, “Remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja.

a) Penerapan sistem penghargaan: Menurut Nawawi (1999:317), terdapat 4 faktor yang dapat dijadikan dasar dalam penerapan sistem penghargaan, yaitu (1) Konsistensi internal, ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada sehingga pemberian penghargaan bervariasi karena harus didasarkan pada analisa jabatan (*Job analysis*), uraian tugas (*Job description*), evaluasi pekerjaan (*Job Evaluation*), Struktur pekerjaan (*Job Structure*), (2) Kompetitif Eksternal, ditentukan dengan cara membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain, (3) Kontribusi Pegawai, ditentukan dengan melihat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap organisasi / perusahaan, (4) Administrasi, ditentukan dengan melihat apakah manajemen dan aturan telah dijalankan dengan benar. Penghargaan menurut Schuster (1985), bahwa penghargaan dikatakan efektif jika pegawai melihat hubungan langsung antara kinerja dan pencapaian penghargaan yang diinginkan, artinya untuk memberikan dasar motivasi karyawan, organisasi tidak hanya mengadakan sistem penghargaan yang memadai, tetapi karyawan juga harus menyadari bahwa pencapaian penghargaan yang diinginkan akan mengalir secara langsung dari kinerja yang sukses. Pendapat Schuster (1985) tersebut juga selaras dan didukung oleh beberapa teori perilaku lainnya, seperti (1) Operant Conditioning Theory (Skinner, 1972), bahwa perilaku yang diberi penghargaan cenderung akan diulang kembali dan perilaku yang tidak diberi penghargaan cenderung akan menghilang, artinya jika suatu perilaku tertentu ditunjukkan akibat adanya rangsangan (stimuli) tertentu dan kemudian diikuti oleh penerimaan suatu penghargaan, maka perilaku tersebut cenderung akan diulang kembali dimasa mendatang pada kondisi rangsangan yang sama, (2) Teori

Penghargaan, Vroom (1964) dan Teori jalur sasaran, Porter dan Lawler (1967), kedua teori menunjukkan banyak faktor yang menentukan apakah sistem penghargaan akan dapat efektif memancing perilaku yang diinginkan dari karyawan, faktor faktor tersebut adalah pegawai harus melihat keberadaan penghargaan dan melihat bahwa penghargaan tersebut cukup menarik bagi mereka, pegawai harus melihat secara tepat perilaku khusus apa yang akan membawa mereka kepada penghargaan yang diinginkan, mereka harus merasa kapabel atau mampu terhadap perilaku yang diinginkan tersebut, harus ada kaitan langsung antar perilaku dan penerimaan penghargaan dimana karyawan harus melihat keterikatan tersebut, (3) Teori Keadilan menurut Adams (Schuster, 1985), jika suatu sistem penghargaan efektif dalam memotivasi perilaku, karyawan harus percaya bahwa sistem berjalan dengan adil, artinya masukan (input seperti umur, pendidikan, keahlian, senioritas, status sosial dan tingkat usaha) harus terkait dengan hasil dan cara yang sama untuk seluruh individu dalam Organisasi. Berdasarkan teori teori tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem penghargaan / pemberian remunerasi secara proporsional dan efektif dengan sendirinya menjadi daya tarik bagi pegawai untuk bekerja dengan baik, sehingga akan menjadi etos kerja yang tinggi yang akan mempengaruhi tata kelola untuk pencapaian Kinerja Organisasi secara optimal.

b) Tujuan dan Jenis penghargaan : Tujuan pemberian penghargaan menurut Hasibuan (2003,121) adalah: sebagai ikatan kerjasama, memberikan kepuasan kerja, rekrutmen yang efektif, alat untuk memotivasi, stabilitas karyawan, disiplin. Dari pendapat Hasibuan dapat difahami bahwa sistem penghargaan jika dikelola dengan baik dan benar dapat menjadi dorongan kerja pegawai , sebagai

contoh adalah pegawai akan terdorong untuk bekerja pada saat mereka merasakan bahwa imbalan didistribusikan secara adil dan proporsional. Sistem penghargaan mampu membuat upaya untuk menahan pegawai yang berpotensi dan bertalenta agar tidak meninggalkan organisasi, dengan memastikan bahwa penghargaan diberikan pada batas kewajaran dan kompetitif dengan organisasi lain yang sejenis. Menurut Hasibuan (2003;121) bahwa pemberian penghargaan yang cukup besar membuat disiplin karyawan semakin baik, mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

c) Maksud dan Tujuan Remunerasi: (1) Maksud remunerasi menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara adalah untuk mendorong Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bertumbuh menjadi manusia berkualitas, memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan membentuk SDM dengan perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, (2) Tujuan Remunerasi dalam konteks Reformasi birokrasi adalah untuk menata dan meningkatkan kesejahteraan para pegawai sebagai kebutuhan yang sangat elementer, mengingat kaitannya yang sangat erat dengan misi perubahan kultur pegawai (Reformasi bidang kultural), sehingga dengan struktur gaji yang baru (nantinya), setiap pegawai diharapkan akan mempunyai daya tangkal (imunitas) yang maksimal terhadap rayuan atau iming-iming materi (kolusi). Sistem remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan positif antara pegawai, akan terlihat sekali mana pegawai yang benar-benar rajin, mana yang mengikuti arus saja, mana pegawai yang pemalas, mana pegawai yang rajin belajar, mana yang tidak rajin belajar dan seterusnya, sehingga akan terpacu suasana dan bersemangat untuk membangun dan mengembangkan diri. Dalam

rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

d) Dasar hukum : Remunerasi di lingkungan Bakamla RI didasarkan pada peraturan perundang undangan yang berlaku, yaitu (1) Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Profesionalisme dan kesejahteraan pegawai negeri, (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, (3) PP 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS, (4) Peraturan Presiden Nomor 95 tahun 2013 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Koordinasi Keamanan Laut Republik Indonesia, (5) Peraturan Kepala Bakamla RI Nomor : PER -010 / KEPALA/ BAKAMLA/ IX/ 2015 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Badan keamanan Laut Republik Indonesia.

e) Dimensi dan Indikator Remunerasi: (1) Remunerasi menurut Nawawi (1999;317) merupakan sistem kompensasi berdasarkan beban kerja, sehingga dimensi remunerasi digolongkan menjadi; Konsistensi Internal, Eksternal Competitiveness, Employee Contribution, Administration, (2) Pemberian Remunerasi menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (No.PER/15/M.PAN/7/2008 tentang pedoman umum reformasi birokrasi) didasarkan pada 5 pilar pokok sebagai indikator apakah pemberian remunerasi

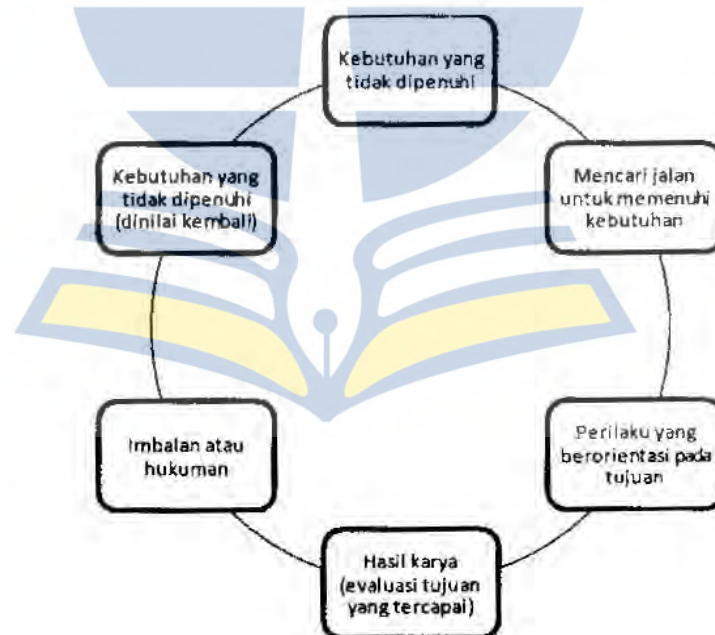
sudah sesuai dengan norma norma dan tujuan yang diharapkan, yaitu : Adil (*Fair*), Mendorong Motivasi (*Motivation Preasure*), Bersaing (*Kompetitif*), Tepat (*Exact*), Memenuhi Ketentuan UU & PP Yang Berlaku (*Legal formal*). Dimensi Remunerasi menurut Nawawi (1999) dan Indikator Remunerasi berdasarkan Peraturan Menpan No.Per/15/M.PAN/7/2008, menjadi acuan dasar dalam kegiatan penelitian lebih lanjut. Penulis memilih Dimensi Remunerasi menurut Nawawi (1999) dan Indikator Remunerasi menurut Peraturan Menteri Pendaaygunaan Aparatur Negara (No.PER/15/M.PAN/7/2008), karena lebih tepat dan relevan untuk dasar penelitian di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.

2. Dorongan kerja

Dorongan kerja merupakan faktor penting dari aktivitas manusia untuk bekerja dalam rangka memenuhi dan memuaskan kebutuhan dalam kehidupannya, demikian pula dalam kehidupan berorganisasi dorongan kerja merupakan awal keinginan manusia untuk berprestasi dan memberikan kontribusi kepada organisasi dimana dia berada.

a) Pengertian Dorongan kerja: Dorongan kerja merupakan perwujudan motivasi yang tumbuh dari diri sendiri (*self*) untuk melakukan aktivitas kerja, sehingga sebagian pakar mendefinisikan dorongan kerja sebagai motivasi yang terlihat (sama dengan motif). Motif didefinisikan oleh Sperling (1987) yaitu "*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*" (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri atau untuk memuaskan motif). Menurut Stanton (1981) yaitu "*A Motive is stimulated need which a goal-oriented individual seeks to*

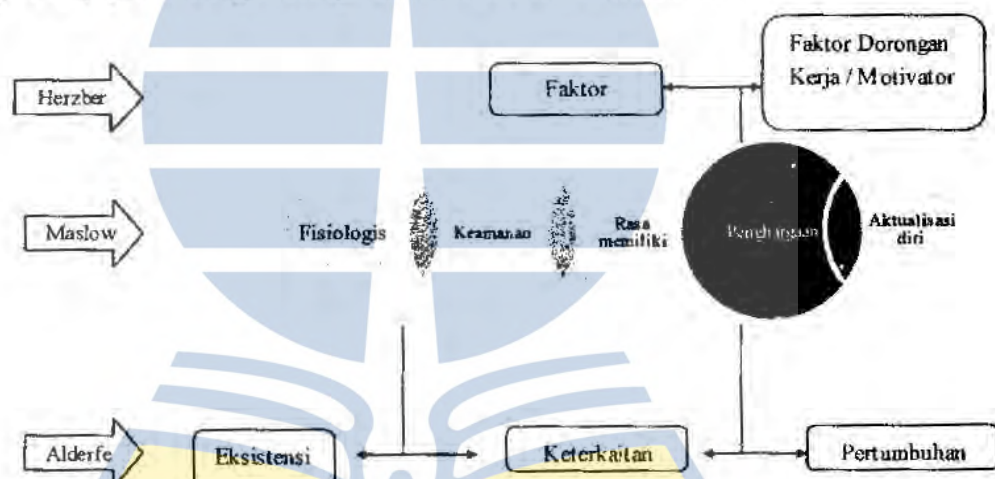
satisfy” (Motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Menurut Stanford (1969), “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Dari pemahaman tentang motif sebagai dorongan kerja, dapat diartikan bahwa proses siklus dorongan kerja identik sama dengan proses siklus motivasi. Pegawai yang mempunyai dorongan kerja tinggi dalam organisasi, adalah asset yang sangat menguntungkan bagi organisasi karena berpengaruh positif terhadap tata kelola serta kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bahkan melampauinya. Bagaimana proses timbulnya dorongan kerja dapat diperhatikan pada tabel siklus dorongan kerja dibawah ini :



Bagan 2.1 Siklus Dorongan Kerja
Sumber : Gibson et all (1989).

b) Teori Motivasi yang terkait dengan Dorongan Kerja : (1) Teori Kebutuhan, Maslow (1954) mengemukakan tingkat kebutuhan manusia yaitu Kebutuhan fisiologis (makan, minum, sex), kebutuhan rasa aman (bebas dari ancaman, aman dalam bekerja), kebutuhan rasa memiliki (social, Cinta, teman, Interaksi), kebutuhan penghargaan (prestasi, prestise), kebutuhan Aktualisasi (terbaik, terpandai, pemimpin, penguasa, terpandang), kesimpulan dari teori kebutuhan yang disampaikan Maslow adalah : manusia mempunyai banyak kebutuhan yang beragam (mulai dari kebutuhan sederhana sampai dengan yang rumit, dari kebutuhan primer, sekunder sampai tertier, semua ingin diperolehnya sampai puas), kebutuhan yang paling kuat akan berusaha untuk terus dipuaskan dan usaha untuk memuaskan menjadi pendorong perilaku (dorongan kerja), kebutuhan yang telah terpuaskan tidak lagi menjadi pendorong untuk berperilaku. Dari jenjang kebutuhan tersebut, maka kebutuhan penghargaan dapat di manfaatkan oleh Organisasi untuk dikelola secara proporsional dan efektif dengan menerapkan sistem penghargaan yang dapat mempengaruhi dorongan kerja seseorang untuk berperilaku sesuai tujuan organisasi,(2) Teori ERG, Alderfer (1972), mengemukakan bahwa manusia mempunyai tiga kategori kebutuhan yaitu kebutuhan *Existence* (kebutuhan fisiologis dankebutuhan materi), kebutuhan *Relatedness* kebutuhan keterkaitan berkenaan dengan hubungan dengan orang orang yang penting misalnya Sahabat, keluarga, pasangan hidup, pacar, orangtua), Kebutuhan *Growth* (Merupakan kebutuhan pertumbuhan untuk produktif dan kreatif), (3) Teori Hygiene dan Motivator, Herzberg (1966) mengemukakan bahwa hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap para pakar mesin dan akuntan berupa dua perangkat kegiatan yang dapat memuaskan

manusia ketika bekerja yaitu: faktor kesehatan/ factor pemeliharaan (factor factor yang dapat memelihara semangat kerja, yang harus ada didalam orgnisasi kerja seperti gaji, keamanan kerja, kebijakan, hubungan pribadi dengan atasan, rekan, bawahan dan lain lain), dan faktor motivator (factor yang dapat meningkatkan dorongan kerja). Dari pemahaman teori ini, dapat disimpulkan bahwa jika ingin meningkatkan dorongan kerja pegawai, hendaknya memberikan lebih banyak kebebasan dan lebih banyak tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Perbandingan dari ke tiga teori kebutuhan menurut Herzberg, Maslow, dan Alderfer walaupun terlihat berbeda namun secara substansitif memiliki kesamaan yang dapat menimbulkan dorongan kerja. Hal ini dapat dilihat pada Bagan 2.2, perbandingan ketiga teori kebutuhan dibawah ini :



Bagan 2. 2 Perbandingan Tiga Kategori Kebutuhan
Sumber: Pace and Faules (1998).

c) Fungsi dorongan kerja: Dorongan kerja (Motif) didefinisikan sebagai suatu keinginan dari dalam diri seseorang yang bersifat pribadi/internal untuk melakukan fungsi aktivitas guna mencapai sasaran atau tujuan (alasan munculnya motivasi).

Proses dorongan kerja dapat dilihat didalam bagan dibawah ini:



Bagan 2. 3 Proses Dorongan Kerja /Motif
Sumber:Holloran (1978).

d) Dimensi dan Indikator dorongan kerja : Menurut Uno (2009), dorongan kerja (motif) dapat dikelompokkan menjadi 2 dimensi dengan indikatornya sebagai berikut : (1) Dimensi internal dengan indikator pencapaian prestasi dan mendapatkan pengakuan, (2) Dimensi eksternal dengan indikator mengambil resiko dan mendapatkan penghargaan. Dimensi dan indikator dorongan kerja menurut Uno (2009), menjadi dasar acuan penulis untuk kegiatan dalam penelitian ini. Alasan penulis menetapkan karena lebih tepat untuk diterapkan di lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.

3. Disiplin kerja.

Dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai tersebut konsekuen dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasi pemerintahan. Kedisiplinan sebagai fungsi operatif sumber daya manusia sangat berperan dalam

mendisiplinkan karyawan dalam bekerja, karena tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Seseorang dikatakan memiliki disiplin yang baik jika dia memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

a) Pengertian Disiplin Kerja : adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi (Husin, 2000:95). Disiplin kerja dapat pula diartikan sebagai bentuk pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara,2001:129). Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto,2001:291). Sedangkan Hasibuan (2005:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hadikusumah (2000:115) menyatakan bahwa : “ Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma. Peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin pegawai negeri sipil, hal ini disebabkan bahwa kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk

bertindak atau berperilaku sesuai norma dan peraturan atau undang-undang menyebabkan individu atau pegawai berbuat indisipliner (Undang-Undang nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian). Disiplin Kerja menurut Mangkunegara (2001:129) ada 2 macam : (1) Disiplin Preventif, merupakan tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi, akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya, para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi (penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut), para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi, (2) Disiplin Korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk

memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki, Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang. Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling terberat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat.

b) Deskripsi Operasional Disiplin Kerja: merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Tindakan pendisiplinan mempunyai sasaran yang positif, yaitu bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner. Maksud dan tujuan tindakan pendisiplinan untuk memberikan pelajaran terhadap apa yang telah dilakukan dimasa lalu dengan tujuan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa masa yang akan datang. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya

berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu bukan hanya ukuran legalistik namun berkaitan juga dengan etika dan tata krama. Menurut Husein (2000;39), seorang pegawai dianggap sudah melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila pegawai tersebut selalu melaksanakan hal-hal sebagai berikut : hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja, bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi, patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan, ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih, menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien, menggunakan jam istirahat tepat waktu dan pulang setelah lewat jam kerja. tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja, selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan karena sakit.

c) Faktor yang mempengaruhi dan langkah pelaksanaan disiplin: Menurut Hasibuan (2004;194) adalah tujuan dan kemampuan (tujuan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai harus sesuai dengan kemampuannya agar dia bekerja dengan sungguh sungguh dan disiplin dalam menjalankannya), teladan pemimpin (pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena dia menjadi teladan dan panutan para bawahannya), Balas jasa (Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya), Keadilan (keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya), pengawasan melekat(dengan waskat berarti atasan harus aktif mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja pegawai

sehingga karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya), sanksi / hukuman (dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner), ketegasan (pimpinan harus berani tegas, untuk bertindak menghukum pegawai yang indisipliner sesuai sanksi hukum yang telah ditetapkan), hubungan kemanusiaan(hubungan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi, baik bersifat vertikal maupun horizontal). Sedangkan langkah pelaksanaan disiplin menurut Saydam (2000:286), organisasi harus mempunyai langkah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan cara:menciptakan peraturan peraturan dan tata tertib terhadap pelanggaran disiplin, menciptakan dan memberi sanksi/ hukuman terhadap pelanggaran disiplin, melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan pelatihan kedisiplinan yang terus menerus.

d) Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Starves dan Sayles yang dikutip oleh Hadikusumah (2008:98) adalah: presensi (kehadiran), penggunaan jam kerja, tanggung jawab, tingkat perputaran pegawai. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:213-216), dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : (1) Dimensi Tujuan disiplin kerja dengan indikator:sesuai rencana dan jadwal, melaksanakan tujuan pekerjaan, mengembangkan kemampuan, (2) Dimensi Faktor Pendukung Disiplin kerja, dengan indikator:teladan kepemimpinan,balas jasa,keadilan,(3)Dimensi Faktor penentu Disiplin kerja dengan indikator: pengawasan melekat, sanksi /hukuman, ketegasan. Dimensi dan indikator Disiplin kerja yang didasarkan pada pendapat Hasibuan (2002:213-216), penulis menjadikannya sebagai dasar acuan dalam penelitian ini dengan alasan lebih

cocok untuk diterapkan di lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.

4. Tata kelola Organisasi

Pemerintah atau "*Government*" secara umum dapat diartikan sebagai "*The authoritative direction and administration of the affairs of men/women in a nation, state, city, etc*". Ditinjau dari sisi semantik, kebahasaan *governance* berarti tata pemerintahan dan *good governance* bermakna tata pemerintahan yang baik. *Good governance* juga dapat dimaknai atau diartikan sebagai kinerja suatu lembaga, misalnya kinerja pemerintahan, perusahaan atau organisasi kemasyarakatan. Apabila dirujuk dalam bahasa Inggris : *governing* artinya adalah mengarahkan atau mengendalikan, karena *good governance* diartikan tindakan mengarahkan masalah publik.

a) Definisi Tata Kelola Organisasi /Pemerintahan : Menurut World Bank adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan legal dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Sedangkan menurut UNDP, pengertian dari Tata kelola pemerintahan (*good governance*) adalah sebagai suatu latihan (*exercises*) dari kewenangan politik, ekonomi dan administrasi untuk menata, mengatur dan mengelola masalah-masalah sosial suatu organisasi. Berdasarkan pengertian tentang Tata Kelola (*Good Governance*) dapat disimpulkan bahwa *Good Governance* menyangkut pengelolaan lembaga pemerintah maupun non-pemerintah.

b) Konsep Tata Kelola Organisasi / Pemerintahan : Secara umum menyangkut pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dapat ditinjau dari segi fungsional maupun pemerintah. Dari segi fungsional, yaitu dari segi aspek *governance*, yaitu apakah pemerintah telah berfungsi secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan yang telah digariskan, atau justru sebaliknya dimana pemerintahan tidak berfungsi secara efektif dan terjadi inefisiensi . Untuk itu, diperlukan tiga kaki yaitu : (1) *Economic governance*, meliputi proses pembuatan keputusan meliputi *equity* (kesetaraan), *poverty* (kesejahteraan) dan *quality of life* (kualitas hidup), (2) *Political governance*, adalah proses keputusan untuk formulasi kebijakan, (3) *Administrative governance*, adalah sistem implementasi proses kebijakan. Dari segi pemerintah (*government*), tata kelola pemerintahan dapat dilihat dari aspek sebagai berikut : (1) Hukum, yaitu kebijakan yang ditujukan pada perlindungan kebebasan sosial, politik dan ekonomi, (2) *Administrative competence and transparency*, yaitu kemampuan membuat perencanaan dan melakukan implementasi secara efisien, kemampuan melakukan penyederhanaan organisasi, penciptaan disiplin dan model administratif serta keterbukaan informasi, (3) desentralisasi, yaitu desentralisasi regional dan dekonsentrasi di dalam departemen, (4) Penciptaan pasar yang kompetitif, yaitu penyempurnaan mekanisme pasar, peningkatan peran pengusaha kecil dan segmen lain dalam sektor swasta, deregulasi dan kemampuan pemerintah dalam mengelola kebijakan makro ekonomi. Orientasi tata kelola yang baik adalah bagaimana negara diarahkan kepada: (1) Orientasi Ideal, yaitu negara yang diarahkan pada pencapaian tujuan nasional. Orientasi ini bertitik tolak pada demokratisasi dalam kehidupan bernegara dengan elemen konstituennya seperti:

legitimasi, akuntabilitas, *securing of human rights, authonomy and devolution of power*, dan juga *assurance of civilian control*. (2) Pemerintahan yang berfungsi secara ideal, yaitu efektif dan efisien dalam melakukan upaya untuk mencapai tujuan nasional ((dikutip dari <http://www.landasan teori.com>, 27 Mei 2016). Orientasi ini bergantung sejauh mana pemerintah mempunyai kompetensi dan sejauh mana struktur serta mekanisme politik serta administrative berfungsi secara efektif dan efisien.

c) Karakteristik Tata Kelola : Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) adalah (1) Partisipasi, dimana setiap warga negara mempunyai suara dalam pembuatan keputusan, baik secara langsung maupun melalui intermediasi institusi legitimasi yang mewakili kepentingannya, (2) Aturan Hukum, yaitu kerangka hukum harus adil dan dilaksanakan tanpa perbedaan, terutama hukum hak asasi manusia, (3) Transparansi, yaitu transparansi yang dibangun atas dasar kebebasan arus informasi. Proses lembaga dan informasi secara langsung dapat diterima oleh mereka yang membutuhkan, (4) Responsif, yaitu lembaga dan proses harus mencoba untuk melayani setiap stakeholders, (5) *Consensus Orientation*, yaitu tata kelola pemerintahan menjadi perantara kepentingan yang berbeda untuk memperoleh pilihan terbaik bagi kepentingan yang lebih luas, baik dalam hal kebijakan maupun prosedur, (6) Efektivitas dan efisiensi, yaitu proses dan lembaga menghasilkan sesuai dengan apa yang telah digariskan dengan menggunakan sumber yang tersedia sebaik mungkin, (7) Akuntabilitas, yaitu para pembuat keputusan dalam pemerintahan, sektor swasta dan masyarakat bertanggung jawab kepada publik dan lembaga stakeholders, (8) *Strategic Vision*, yaitu para pemimpin dan publik harus mempunyai perspektif *Good Governance*

dan pengembangan manusia yang luas jauh kedepan. Dalam Tata kelola Pemerintahan, *Domain State* (Negara) menjadi domain yang paling memegang peranan penting dalam mewujudkan *Good Governance*., karena fungsi pengaturan yang memfasilitasi domain sektor swasta dan masyarakat. Oleh karena itu, upaya perwujudan ke arah Tata kelola Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dapat dimulai dengan upaya membenahan penyelenggara pemerintahan sehingga dapat terwujud tata kelola pemerintahan yang baik. Standar Internasional tata kelola yang baik adalah: (1) Dana Moneter Internasional (IMF) pada tahun 1996 menyatakan bahwa : “mempromosikan tata pemerintahan yang baik dalam segala aspeknya, termasuk dengan memastikan aturan hukum, meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas sektor publik, dan pemberantasan korupsi, sebagai elemen penting dari kerangka kerja yang ekonomi bisa makmur. IMF merasa bahwa korupsi di negara ini disebabkan oleh pemerintahan yang tidak efektif ekonomi, terlalu banyak peraturan atau regulasi terlalu sedikit. Untuk menerima pinjaman dari IMF, negara-negara harus memiliki kebijakan tertentu good governance, sebagaimana ditentukan oleh IMF, (2) Persatuan Bangsa Bangsa (PBB) menekankan reformasi melalui pembangunan manusia dan reformasi lembaga politik. Menurut PBB, pemerintahan yang baik memiliki 8 karakteristik tata kelola yang baik, yaitu : (1) Konsensus berorientasi,(2) Partisipatif, (3) Mengikuti aturan hukum,(4) Efektif dan efisien, (5) Akuntabel, (6) Jelas, (7)Responsif,(8) Adil dan inklusif. Sedangkan Bank dunia pada tahun 1992, menggaris bawahi ada 3 aspek masyarakat yang mempengaruhi sifat pemerintahan suatu negara, yaitu: (1) Jenis rezim politik, (2) Proses dimana otoritas dilaksanakan dalam pengelolaan sumber daya ekonomi, (3) Kapasitas pemerintah untuk merumuskan kebijakan dan telaah

secara efektif. Penerapan *Good Governance* di Indonesia dilatar belakangi oleh dua hal yang sangat mendasar, yaitu: pertama; tuntutan Internal dimana masyarakat menilai terjadinya krisis multi dimensial yang disebabkan oleh *Abuse Power* yang terwujud dalam bentuk Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), Proses *Check and balance* tidak terwujud dan dampaknya menyeret Indonesia pada keterpurukan ekonomi dan ancaman disintegrasi bangsa, kedua; tuntutan Eksternal yaitu pengaruh globalisasi dan *Good Governance* yang telah menjadi ideologi baru negara dan lembaga donor internasional dalam mendorong negara negara anggotanya untuk menghormati prinsip prinsip ekonomi pasar dan demokrasi sebagai prasyarat dalam pergaulan internasional.

d) Dimensi dan Indikator Tata Kelola Organisasi : Menurut Kurniawan (2010), Karim (2003) dan Yusuf (2005), Dimensi Tata Kelola Organisasi yang baik (*Good Governance*) meliputi (1) Dimensi Partisipasi dengan indikator Partisipasi publik dan keterlibatan aktor, (2) Dimensi Transparansi dengan indikator mekanisme yang menjamin sistem keterbukaan, mekanisme yang memfasilitasi pertanyaan publik, mekanisme yang memfasilitasi pelaporan maupun penyebaran informasi, (3) Dimensi Akuntabilitas dengan indikator kesediaan bertanggung jawab, melaksanakan tanggung jawab, tanggung jawab dilaksanakan berdasarkan keahlian dan profesionalitas, (4) Dimensi Aturan hukum dengan indikator sesuai dengan peraturan dan hukum, membutuhkan aturan hukum yang adil dan ditegakkan. (5) Dimensi Efektifitas dengan indikator penggunaan sumber daya dan penggunaan prosedur yang efektif, (6) Dimensi Kesetaraan dengan indikator kewajaran prosedural, tepat dan berdaya guna, masyarakat memperoleh kesempatan. (7) Dimensi Visi Strategik dengan indikator dasar kebijakan dan arah

pencapaian tujuan, (8) Dimensi Daya tanggap dengan indikator melayani stake holder dan merespon masukan Stake holder, (9) Dimensi Pengawasan dengan indikator adanya pengawasan dan tujuan pengawasan. Dimensi dan indikator Tata Kelola Organisasi menurut Kurniawan (2010), Karim (2003) dan Yusuf (2005), penulis memilihnya untuk menjadi dasar acuan dalam penelitian ini dengan alasan lebih rasional untuk diterapkan di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia sebagai Lembaga Pemerintah.

5. Kinerja Organisasi

Organisasi mempunyai tujuan yang harus dicapai yang dijabarkan dalam visi dan misi, untuk dapat mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja organisasi yang baik, sehingga kinerja organisasi menjadi faktor penentu bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya.

a) Pengertian Kinerja: Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika, Prawirosentono (1999:2). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia yang berasal dari kata dasar “kerja”, dan bisa pula berarti “hasil kerja” (dikutip dari <http://kbbi.web.id/kinerja>) sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja Organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi, Bastian dalam (Nogi,2005:175). Kinerja Organisasi merupakan gambaran tentang

seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan, Keban (2004;1993). Dari pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang ditetapkan organisasi.

b) Fungsi dan manfaat Penilaian Kinerja Organisasi: Menurut Ghorpade dan Chen (1995) adalah: (1) Fungsi penilaian kinerja merupakan sesuatu yang *inherent* dan tak terelakkan dalam setiap jenis organisasi. Pada kondisi ini, dapat dijelaskan sebagai berikut: organisasi mengetahui prestasi para pekerjanya melalui penilaian kinerja yang dilakukannya, penilaian diperlukan untuk menghitung kontribusi masing-masing individu terhadap kemajuan organisasi, dan penilaian kinerja formal dapat melindungi organisasi dari tindakan-tindakan negatif para anggota organisasi, (2) Fungsi penilaian kinerja merupakan kegiatan yang penuh dengan konsekuensi-konsekuensi, baik terhadap individu-individu dalam organisasi maupun bagi organisasi itu sendiri. Dari perspektif organisasi, kelemahan-kelemahan sistem dan kesalahan-kesalahan praktik penilaian kinerja akan berakibat terhadap ketidak-efektifan pelaksanaan fungsi-fungsi SDM yang lainnya, seperti fungsi kompensasi, fungsi pelatihan dan pengembangan dan sebagainya, (3) Kegiatan penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang menghadapkan penilai pada kondisi yang mengharuskannya untuk mendapatkan hasil penilaian yang bersih, akurat dan peringkat yang berdasarkan pada jasa individual. George dan Jones (2002) menyatakan manfaat penilaian kinerja adalah untuk penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan dan pengembangan karir dan memberikan kesempatan kerja yang adil, sehingga

karyawan dapat memperbaiki kinerjanya. Hal ini akan berdampak pada perbaikan perencanaan dan pengembangan organisasi untuk menghadapi tantangan masa depan. Menurut Hariandja (2007), pentingnya penilaian unjuk kerja atau penilaian kinerja adalah: (1) Penilaian unjuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi, (2) Penyesuaian gaji, yaitu penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai, (3) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan sesuai dengan keahliannya, (4) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat ditentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif, (5) Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi, (6) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan, (7) Mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, (8) Meningkatkan adanya perlakuan yang sama terhadap semua pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif, (9) Membantu pegawai mengatasi masalah eksternal, yaitu dengan penilaian unjuk kerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu mengatasinya, (10) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya unjuk kerja pegawai secara keseluruhan dapat menjadi informasi sejauh mana

fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk. Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (1996) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu: (1) *Performance Improvement*. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja, (2) *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya, (3) *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion, (4) *Training and development needs* mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal, (5) *Carrer planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai, (6) *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai, (7) *Informational inaccuracies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia di bidang informasi *job-analysis, job-design*, dan sistem manajemen sdm, (8) *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif, (9) *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya, biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai, (10) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri. Berdasarkan penjelasan di atas dapat difahami bahwa tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah sebagai

sumber informasi bagi penentuan kebijakan strategi SDM perusahaan di masa depan, sebagai suatu alat evaluasi kinerja serta sebagai alat untuk memetakan potensi dari pegawai perusahaan.

c) Pengukuran kinerja (*performance measurement*): Adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Robertson, 2002). Simons (BPKP,2006) menyebutkan pengukuran kinerja membantu memonitor implementasi dengan membandingkan hasil aktual dengan sasaran strategis. Jadi pengukuran kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran, dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan elemen pokok suatu pengukuran kinerja antara lain (1) Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi : Tujuan adalah pernyataan secara umum (belum secara eksplisit) tentang apa yang ingin dicapai organisasi. Sasaran merupakan tujuan organisasi yang sudah dinyatakan secara eksplisit dengan disertai batasan waktu yang jelas. Strategi adalah cara atau teknik yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran. Tujuan, sasaran, dan strategi tersebut ditetapkan dengan berpedoman pada visi dan misi organisasi. Berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi tersebut selanjutnya dapat ditentukan

indikator dan ukuran kinerja secara tepat. (2) Merumuskan indikator dan ukuran kinerja: Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran dan strategi. Indikator kinerja dapat berbentuk faktor-faktor keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*). Faktor keberhasilan utama adalah suatu area yang mengindikasikan kesuksesan kinerja unit kerja organisasi. Area ini menggambarkan preferensi manajerial dengan memperhatikan variabel-variabel kunci finansial dan nonfinansial pada kondisi waktu tertentu. Faktor keberhasilan utama ini harus secara konsisten mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi. Sedangkan indikator kinerja kunci merupakan sekumpulan indikator yang dapat dianggap sebagai ukuran kinerja kunci baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial untuk melaksanakan operasi dan kinerja unit bisnis. Indikator ini dapat digunakan oleh manajer untuk mendeteksi dan memonitor capaian kinerja. (3) Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi: Jika kita sudah mempunyai indikator dan ukuran kinerja yang jelas, maka pengukuran kinerja bisa diimplementasikan. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran dan strategi adalah membandingkan hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang telah ditetapkan. Analisis antara hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja ini menghasilkan penyimpangan positif, penyimpangan negatif, atau penyimpangan nol. Penyimpangan positif berarti pelaksanaan kegiatan sudah berhasil mencapai serta melampaui indikator dan ukuran kinerja yang

ditetapkan. Penyimpangan negatif berarti pelaksanaan kegiatan belum berhasil mencapai indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan. Penyimpangan nol berarti pelaksanaan kegiatan sudah berhasil mencapai atau sama dengan indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan. (4) Evaluasi kinerja (*feedback*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas): Evaluasi kinerja akan memberikan gambaran kepada penerima informasi mengenai nilai kinerja yang berhasil dicapai organisasi. Capaian kinerja organisasi dapat dinilai dengan skala pengukuran tertentu. Informasi capaian kinerja dapat dijadikan *feedback* dan *reward-punishment*, penilaian kemajuan organisasi dan dasar peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. (5) *Feedback* : Hasil pengukuran terhadap capaian kinerja dijadikan dasar bagi manajemen atau pengelola organisasi untuk perbaikan kinerja pada periode berikutnya. Selain itu, hasil ini pun bisa dijadikan landasan pemberian *reward and punishment* terhadap manajer dan anggota organisasi. (6) Penilaian Kemajuan Organisasi : Pengukuran kinerja yang dilakukan setiap periode waktu tertentu sangat bermanfaat untuk menilai kemajuan yang telah dicapai organisasi. Kriteria yang digunakan untuk menilai kemajuan organisasi ini adalah tujuan yang telah ditetapkan. Dengan membandingkan hasil aktual yang tercapai dengan tujuan organisasi yang dilakukan secara berkala (triwulan, semester, tahunan) maka kemajuan organisasi bisa dinilai. Semestinya ada perbaikan kinerja secara berkelanjutan dari periode ke periode berikutnya. Jika pada suatu periode, kinerja yang dicapai ternyata lebih rendah daripada periode sebelumnya, maka harus diidentifikasi dan ditemukan sumber penyebabnya dan alternatif solusinya. (7) Meningkatkan Kualitas Pengambilan Keputusan dan Akuntabilitas: Pengukuran

kinerja menghasilkan informasi yang sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan manajemen maupun *stakeholders*. Keputusan-keputusan yang bersifat ekonomis dan strategis sangat membutuhkan dukungan informasi kinerja ini. Informasi kinerja juga membantu menilai keberhasilan manajemen atau pihak yang diberi amanah untuk mengelola dan mengurus organisasi.

d) Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi: Para ahli memiliki pendapat berbeda beda, Ruky dalam Nogi (2005:180) mengidentifikasi bahwa faktor faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut : (1) Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut,(2) Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi,(3) Kualitas lingkungan fisik (keselamatan kerja, penataan ruangan, kebersihan),(4) Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan,(5) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standard dan tujuan organisasi,(6) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lain lainnya. Soesilo dalam Nogi (2005:180), berpendapat bahwa Kinerja Organisasi dipengaruhi adanya faktor faktor berikut: (1) Struktur Organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi, (2) Kebijakan pengelolaan, berupa Visi dan Misi Organisasi,(3) Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal,(4) Sistem Informasi Manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan

Data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi,(5) Sarana dan Prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap organisasi. Yuwono dkk dalam Nogi (2005:180) mengemukakan bahwa faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menterjemahkan dan menyelaraskan; (1) Tujuan Organisasi, (2) Budaya Organisasi, (3) Kualitas SDM yang dimiliki Organisasi, (4) Kepemimpinan yang efektif. Sedangkan Atmosoeperto, dalam Nogi (2005:181) mengemukakan bahwa Kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut : (1) Faktor Internal: (a). Tujuan Organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi. (b). Struktur Organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada. (c). Sumber Daya Manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan. (d). Budaya Organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan, (2)Faktor Eksternal: (a).Faktor Politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya maksimal. (b). Faktor Ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor sektor lainnya sebagai suatu sistem ekonomi yang lebih besar, (c).Faktor Sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi terhadap etos kerja bagi peningkatan kinerja organisasi.

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat digaris bawahi bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam organisasi, namun secara garis besar, faktor yang dominan adalah faktor internal dan faktor eksternal.

e) Penilaian Kinerja Organisasi: Menurut Stout dalam Nogi (2005:174) bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Sedangkan Bastian (2001:330) dalam Nogi (2005:173) menyatakan bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus. Bastian (2001) mengemukakan peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut: (1) Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi, (2) Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, (3) Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya, (4) Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati, (5) Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, (6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi, (7) Membantu proses kegiatan organisasi, (8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif, (9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan, (10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi. Menurut Dwiyanto (2006 :49),

penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektifitas, tetapi harus juga dilihat dari indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsivitas. Penilaian Kinerja sangat penting karena birokrasi publik muncul karena tujuan dan misi birokrasi publik memiliki kepentingan yang sering berbenturan satu sama lain. Akibatnya, ukuran kinerja organisasi publik dimata stake holder juga berbeda beda sehingga perlu ada indikator indikator pengukuran kinerja yang dapat dipakai secara tepat dalam organisasi.

f) Dimensi Kinerja Organisasi: Menurut Simamora (Mangkunegara,2009:14) bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor atau dimensi, yaitu: (1) faktor/dimensi individual (atribut individu) dengan indikatornya Kemampuan, Keahlian, Latar belakang, (2) Faktor/dimensi psikologis (upaya kerja atau work effort) indikatornya yaitu Persepsi, Attitude, Personality,Pembelajaran , Motivasi, (3) faktor/dimensi organisasi (dukungan organisasi) dengan indikatornya yaitu Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur organisasi. Dengan pendapat tersebut, dirangkai suatu definisi konseptual variabel penelitian bahwa kinerja adalah sebagai hasil-hasil yang dicapai oleh individu/ kelompok/organisasi dalam melaksanakan tugas yang diembankan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, meliputi atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dimensi dan indikator kinerja organisasi berdasarkan pendapat Simamora (Mangkunegara2009:14), menjadi acuan penelitian dengan alasan rasional dan tepat untuk mengukur Kinerja Organisasi di lingkungan Badan Keamanan Laut.

B. Penelitian Terdahulu :

Penelitian terdahulu sangat dibutuhkan sebagai referensi bagi peneliti untuk lebih memahami masalah yang akan diteliti dan menjadi bahan acuan penelitian selanjutnya, serta bahan comparasi yang baik untuk memberikan pendapat apakah ada kekurangan dari penelitian terdahulu yang dapat diperbaiki oleh penelitian selanjutnya. Dibawah ini adalah Tabel hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis dalam penelitian.

Tabel 2.1 Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Referensi	Hasil Penelitian
1.	Sandyria Prihatin (2014) Judul : Remunerasi sebagai Kebijakan Kompensasi Di Rumah sakit Astrinapura, Wonogiri, Jateng. Variabel: (1)Remunerasi(2)Kompennsasi	Kebijakan remunerasi dapat menaikkan penghasilan sesuai kontribusi karyawan terhadap Rumah Sakit.
2.	Nini Sangaji (2015) Judul : Implementasi Program remunerasi dalam rangka Reformasi Birokrasi dan peningkatan Kinerja Aparatur di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara. Variabel : (1) Remunerasi, (2) Implementasi Program	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program Remunerasi Kinerja belum dapat mencapai tujuannya yaitu meningkatkan kinerja pegawai di Unit Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara dikarenakan program belum diimplementasikan secara baik. 2. Kendala kendala program belum diimplementasikan dengan baik karena ditemukan inkonsistensi antara realisasi program dengan pedoman program. 3. Implementasi program remunerasi hanya formalitas dan belum berorientasi pada tujuan program meningkatkan kinerja.

Tabel 2.1 (lanjutan) Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

3.	<p>M.Farij Wajdi dan Pariyem (2016)</p> <p>Judul : Pengaruh Tata kelola Organisasi, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit.</p> <p>Variable : (1)Tata Kelola (2)Budaya Kerja (3)Motivasi Kerja(4)Kinerja</p>	<p>1.Tata Kelola Organisasi secara Signifikan berpengaruh terhadap Kinerja.</p> <p>2.Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.</p> <p>3.Motivasi / Dorongan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja.</p>
4.	<p>Nur Azlina dan Ira Amelia (2014)</p> <p>Judul : Pengaruh Good Governance dan pengendalian intern terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan.</p> <p>Variabel : (1)Good Goevernance (2)Sistem Pengendalian Intern (3)Kinerja Organisasi.</p>	<p>1. GoodGouvernance berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pemerintah daerah kabupaten Pelalawan.</p> <p>2. Sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah Kabupaten Palalawan.</p>
5.	<p>Amwiarni Santika (2015)</p> <p>Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.</p> <p>Variabel : (1)Kompetensi (2)Disiplin Kerja (3)Pengalaman kerja (4)Kinerja</p>	<p>1.Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.</p> <p>2.Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.</p> <p>3.Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.</p> <p>4.PengalamanKerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.</p>

Tabel 2.1 (lanjutan) Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

6.	<p>Intan Ratna Maharani (2010)</p> <p>Judul : Pengaruh penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.</p> <p>Variabel : Disiplin Kerja</p>	<p>Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja.</p>
7.	<p>(1) Nnadozie Chijioke Nnaji - Ihedinmah (2) Francis Chinedu Egbunike (2015)</p> <p>Judul : <i>Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis</i></p> <p>Pengaruh Rewards Terhadap Kinerja Pegawai dalam Organisasi: Sebuah Kajian Pada Bank Komersil Tertentu di Awka Metropolis.</p> <p>Variabel : (1) Penghargaan (<i>Reward</i>) (2) Kinerja (<i>Performance</i>)</p>	<p>(1) Responden setuju bahwa mereka menyukai apabila tempat mereka bekerja menyediakan kesempatan untuk peningkatan karir; (2) Responden berpendapat bahwa mereka merasa termotivasi ketika kontribusi kerja mereka diakui oleh atasan dalam organisasi; (3) Responden merasakan bahwa <i>rewards</i> ekstrinsik, seperti gaji yang kompetitif dan bonus / tunjangan kinerja memotivasi mereka untuk mencapai prestasi yang lebih baik</p>
8.	<p>Silfia Febriani, Muhammad al Musaddiq dkk (2011)</p> <p>Judul : Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja</p> <p>Variabel : (1) <i>Reward</i> (2) <i>Punishment</i> (3) Motivasi kerja (dorongan kerja). (4) Kinerja</p>	<p>Reward memberikan pengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai.</p>

Tabel 2.1 (lanjutan) Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

9.	Anthony Afful-broni (2012) Judul: <i>Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and technology, Tarkwa Ghana.</i> Variabel : Motivasi kerja (dorongan kerja) Kinerja dan Pemberian Insentif.	(1) Motivasi kerja berpengaruh positif pada Kinerja karyawan. (2) Kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap pemberian insentif kepada karyawan.
10.	(1) Nadia Sajjad Hafiza (2) Syed Sohaib Shah (3) Humera Jamsheed (4)Khalid Zaman (Corresponding Author), (2011) Judul : <i>Relationship Between Rewards and Employees Motivation in the Non-Profit Organizations of Pakistan</i> Hubungan antara Reward dengan Motivasi Pegawai pada Organisasi Nir laba Pakistan. Variabel : Reward Motivasi kerja (dorongan kerja)	(1) Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara <i>reward</i> ekstrinsik dan motivasi pegawai; (2) Gaji pegawai merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi pegawai; (3) Selain itu, menurut penelitian ini, tunjangan yang diberikan kepada pegawai merupakan hal yang sangat penting didalam memotivasi pegawai

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu, walaupun tidak ada satupun penelitian yang memuat 5 variabel yang persis sama dengan lima variabel rencana penelitian yang akan dilakukan, namun secara substantif ada kesamaan terhadap satu atau dua variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu. Kesamaan pada Variabel variabel yang digunakan dapat digunakan sebagai dasar acuan penelitian untuk mendalami masalah. Dari kesepuluh penelitian terdahulu, penulis tertarik dengan beberapa penelitian untuk digunakan menjadi acuan penelitian lebih lanjut, yaitu:

1. Sandyria Prihatin (2014), dengan judul :Remunerasi sebagai kebijakan kompensasi di RS Astrina pura, Wonogiri Jawa Tengah .

Hasil penelitian sbb: kebijakan remunerasi dapat menaikkan penghasilan sesuai kontribusi karyawan terhadap Rumah Sakit. Hal ini terkait dengan Variabel Remunerasi yang mempunyai keterkaitan yang positif dan signifikan terhadap Variabel Tata kelola dan Variabel Kinerja Organisasi, didalam penelitian yang akan dilakukan.

2. Intan Ratna Maharani (2010), dengan judul: pengaruh penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

Hasil penelitian sbb: Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hal ini terkait dengan Variabel Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap Variabel Tata Kelola.

3. M.Farij Wajdi dan Pariyem (2016), dengan judul: pengaruh Tata kelola Organisasi, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit.

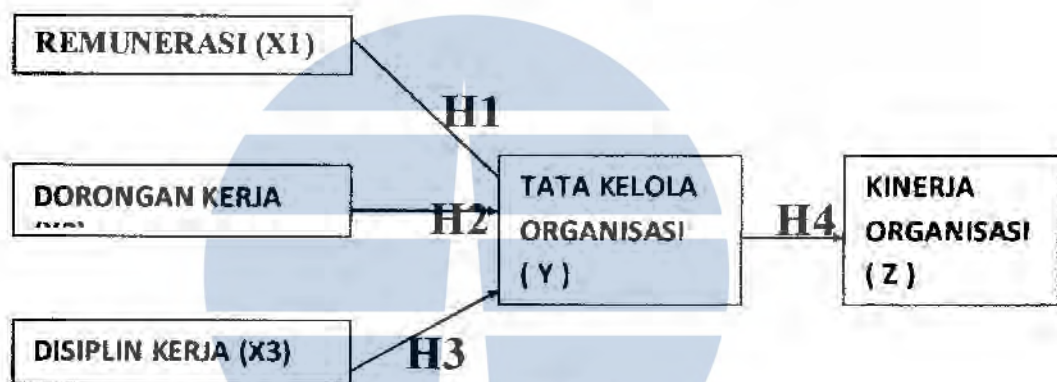
Hasil penelitian sbb: Tata Kelola Organisasi secara Signifikan berpengaruh terhadap Kinerja, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Motivasi / Dorongan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja. Hal ini terkait dengan pengaruh Variabel Tata kelola terhadap Kinerja Organisasi di dalam penelitian ini.

4. Nur Azlina dan Ira Amelia (2014), dengan Judul: Pengaruh Good Governance dan pengendalian intern terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan.

Hasil penelitian sbb : Good Gouvernance berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pemerintah daerah kabupaten Pelalawan. Hal ini terkait dengan pengaruh Variabel Tata Kelola terhadap Variabel Kinerja Organisasi dalam penelitian ini.

C. Kerangka Berfikir :

Kerangka berfikir terhadap penelitian yang akan dilakukan didasarkan pada identifikasi masalah, adanya pengaruh pemberian remunerasi, dorongan kerja, disiplin kerja, terhadap tata kelola dan kinerja organisasi, dengan dugaan adanya kondisi signifikan yang saling mempengaruhi antar Variabel baik yang bersifat Bivariat maupun Multivariat/ Univariat , dan terjadinya korelasi antara variabel Independent dengan Variabel Dependennya. Adapun kerangka berfikir terhadap alur hubungan antar variabel diasumsikan sebagai berikut:



Bagan 2.4

Alur Hubungan Antar Variabel.

Hipotesis:

Dari kerangka berpikir dan tinjauan pustaka diatas, dapat dirumuskan hipotesis atau dugaan sementara terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

Untuk H1:

H₀; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian Remunerasi dengan Tata Kelola Organisasi

H_a; Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian Remunerasi dengan Tata Kelola Organisasi.

Untuk H2:

Ho; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Dorongan Kerja dengan Tata Kelola Organisasi.

Ha; Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Dorongan Kerja dengan Tata Kelola Organisasi.

Untuk H3:

Ho; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Tata Kelola Organisasi.

Ha; Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Tata Kelola Organisasi.

Untuk H4:

Ho; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Tata Kelola Organisasi dengan Kinerja Organisasi.

Ha; Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Tata Kelola Organisasi dengan Kinerja Organisasi.

D. Operasionalisasi Variabel

Untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang diamati dalam penelitian ini digunakan seperangkat instrumen berbentuk angket (kuesioner, yang digunakan untuk menghimpun informasi mengenai penilaian remunerasi, dorongan kerja, disiplin kerja, tata kelola dan kinerja). Konsepsi yang mendasar dalam instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian yang diturunkan dari dimensi yang berlandaskan teori masing-masing variabel yang telah dibangun. Selanjutnya dari indikator/ kisi-kisi tersebut dijabarkan menjadi beberapa butir pertanyaan, sesuai dengan kandungan makna dalam indikator.

Definisi operasional variabel tersebut dirumuskan dengan mengemukakan indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Operasionalisasi variabel remunerasi

Remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja, Surya (2004:8). Dalam Definisi Operasional, remunerasi adalah skor yang diperoleh dari hasil pengukuran dengan menggunakan angket, yang menggambarkan suatu proses yang dilakukan organisasi dalam melakukan pemberian remunerasi. Remunerasi diukur berdasarkan 4 dimensi dengan indikatornya sebagai berikut: (1) Dimensi *Konsistensi internal* dengan indikator Adil (*fair*), (2) Dimensi *Employee Contribution* dengan indikator mendorong motivasi (*Motivation Pressure*), (3) *Eksternal Competitiveness*, dengan indikator memiliki daya saing (*competitive*), (4) *Administration*, dengan indikator Tepat (*exact*) dan Undang Undang /Peraturan (*Legal Formal*). Operasionalisasi Variabel Remunerasi dapat dilihat dalam tabel berikut dibawah ini:

Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Remunerasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Penilaian
Remunerasi	Konsistensi Internal	1. Adil	Skala Likert
	Employee Contribution	2. Mendorong Motivasi.	
	Eksternal Competitiveness	3. Daya saing.	
	Administration	4. Tepat. 5. Legal Formal .	

Sumber: Nawawi (1999, 317)

2. Operasionalisasi variabel dorongan kerja

Dorongan kerja atau Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri atau untuk memuaskan motif, Spurling (1987). Dalam definisi operasional, dorongan kerja adalah skor yang diperoleh dari hasil pengukuran dengan menggunakan angket, yang menggambarkan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, diterapkan dan dikembangkan sebagai acuan perilaku pegawai yang berorientasi pada pencapaian tujuan dan hasil atau target yang ditetapkan. Dorongan kerja dapat diukur dengan 2 dimensi yaitu: (1) Dimensi Internal dengan indikator pencapaian prestasi (*Pressure of work to Achieve*) dan mendapatkan Pengakuan (*Pressure of work to Recognition*), (2) Dimensi Eksternal dengan indikator mengambil Resiko (*Pressure of work to Risk*) dan mendapatkan Penghargaan (*Pressure of work to Reward*). Operasionalisasi Variabel Dorongan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel Dorongan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Penilaian
Dorongan Kerja	Internal	1. Dorongan kerja untuk berprestasi. 2. Dorongan kerja untuk mendapatkan pengakuan.	Skala Likert
	Eksternal	1. Dorongan kerja untuk mengambil resiko. 2. Dorongan kerja untuk mendapat penghargaan	

Sumber: Uno(2009).

3. Operasionalisasi variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma norma sosial yang berlaku. Hadikusumah (2000:15). Dalam definisi operasional pada penelitian ini, disiplin kerja adalah total skor yang diperoleh dari hasil pengukuran dengan menggunakan angket, yang menggambarkan aktivitas kepatuhan, ketaatan seseorang atau kelompok untuk mengikuti, menuruti peraturan di dalam organisasi guna pencapaian tujuan. Operasionalisasi Variabel Disiplin kerja dapat dilihat pada tabel yang ada dibawah ini:

Tabel 2.4 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Penilaian
Disiplin Kerja	Tujuan Disiplin kerja	1. Sesuai rencana dan jadwal 2. Melaksanakan tujuan pekerjaan 3. Mengembangkan kemampuan	Skala Likert
	Faktor pendukung disiplin kerja	1. Teladan Kepemimpinan 2. Balas jasa 3. Keadilan	
	Faktor penentu disiplin kerja	1. Pengawasan melekat 2. Sanksi / hukuman 3. Ketegasan	

Sumber: Hasibuan (2002 ;213-217), Husein (2000 ;39)

4. Operasionalisasi Variabel Tata kelola Organisasi

Dalam definisi operasional pada penelitian ini Tata Kelola adalah total skor yang diperoleh dari hasil pengukuran dengan menggunakan angket, yang menggambarkan aktivitas tata kelola di dalam organisasi guna pencapaian tujuan. Operasionalisasi Variabel Tata Kelola Organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.5 Operasionalisasi Variabel Tata Kelola

Variabel	Dimensi	Indikator	Penilaian
Tata kelola Organisasi	Transparansi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mekanisme yang menjamin keterbukaan publik. 2. Mekanisme untuk memfasilitasi pertanyaan publik. 3. Mekanisme yang menjamin pelaporan dan penyebaran informasi. 	Skala Likert
	Akuntabilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiapan untuk mempertanggung jawabkan setiap perbuatan dan tindakan dari aparatur pemerintah. 2. Melaksanakan tanggung jawab kepada publik secara profesional. 3. Pertanggung jawaban didasarkan pada keahlian yang berbasis kompetensi dan memperhatikan kode etik yang berlaku. 	
	Aturan Hukum	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan perundang undangan yang berlaku. 2. Proses pembuatan / pelaksanaan kebijakan membutuhkan kerangka hukum yang adil dan ditegakkan. 	
	Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan sumber sumber daya yang tersedia dengan cara yang terbaik. 2. Menggunakan prosedur yang efektif. 	
	Visi Strategik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembuatan dan pelaksanaan kebijakan harus didasarkan pada visi yang strategis. 2. Visi strategik diarahkan untuk pencapaian tujuan secara optimal. 	
	Daya tanggap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan mampu melayani semua stake holder. 2. Mampu merespon masukan stake holder dengan cepat. 	
	Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengawasan melekat dalam tata kelola organisasi. 2. Tujuan pengawasan untuk mengendalikan tata kelola menjadi lebih baik. 	
	Kesetaraan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Birokrasi dilaksanakan berdasarkan kewajaran prosedural. 2. Birokrasi dilaksanakan dengan tepat dan berdaya guna. 3. Anggota masyarakat harus memperoleh kesempatan dalam proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan. 	

Sumber: Karim (2003), Yusuf (2005) Kumiawan (2006), Kumiawan (2010)

5. Operasionalisasi variable kinerja organisasi

Kinerja Organisasi merupakan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan, Keban(2004:1993). Dalam definisi operasional kinerja organisasi adalah skor yang diperoleh dari hasil pengukuran dengan menggunakan angket, yang menggambarkan sistem evaluasi kinerja organisasi dengan menggunakan 3 dimensi: (1) Individu (Atribut Individu) dengan indikator kemampuan individu, keahlian individu, latar belakang individu, (2) Psikologis (Upaya kerja) dengan indikator persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi, (3) Organisasi (dukungan Organisasi) dengan indikator sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, struktur organisasi. Operasionalisasi Variabel Kinerja Organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.6 Operasionalisasi Variabel Kinerja Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Penilaian
Kinerja Organisasi	Individual (atribut individu)	1. Kemampuan Individu. 2. Keahlian.	Skala Likert
	Psikologis (upaya kerja)	3. Latar Belakang. 1. Persepsi. 2. Attitude. 3. Personality. 4. Pembelajaran.	
	Organisasi (dukungan organisasi)	5. Motivasi. • Sumber Daya. 2. Kepemimpinan. 3. Penghargaan. 4. Struktur Organisasi.	

Sumber: Simamora (Mangkunegara, 2009:14)

BAB III

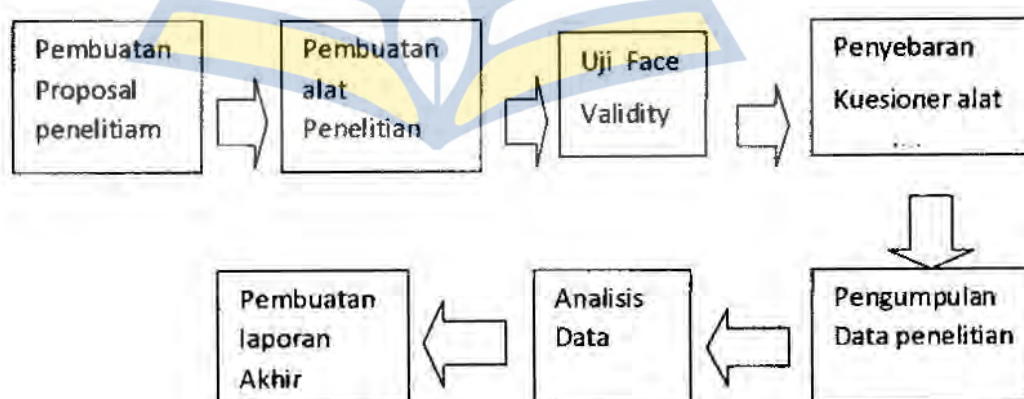
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian adalah suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan yang berlaku untuk dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik. Untuk dapat menghasilkan penelitian yang baik, maka dibutuhkan desain penelitian yang mampu menunjang dan memberikan hasil penelitian yang sistematis. Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, yang membantu penelitian dalam pengumpulan dan menganalisis data. Adapun desain penelitian menurut Mc Millan dalam Ibnu Hadjar adalah rencana dan struktur penyelidikan yang digunakan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dalam menjawab pertanyaan penelitian.

1. Sistematika Desain penelitian

Kegiatan penelitian dijabarkan secara sistematis yang dilakukan peneliti melalui tahap-tahap berikut ini :



Bagan 3.1 Desain Penelitian

2. Penjelasan Desain Penelitian :

- a) Pembuatan Proposal Penelitian, terdiri dari penyusunan: Bab I Pendahuluan (Latar belakang masalah, Perumusan masalah, Tujuan penelitian, Kegunaan penelitian), Bab II Tinjauan Pustaka (Kajian Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berfikir, Operasionalisasi Variabel), Bab III Metode Penelitian (Desain Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Instrumen Penelitian, Prosedur Pengumpulan Data, Metode Analisis Data).
- b) Pembuatan Alat Penelitian/ Instrumen Penelitian dilakukan dengan melakukan penetapan Variabel, Dimensi dan Indikator serta Referensi Teori sebagai berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	variabel	Dimensi	Indikator	Referensi Teori
1.	Remunerasi	1. <i>Internal Concistency</i> 2. <i>Employee Contribution</i> 3. <i>Eksternal Competitiveness</i> 4. <i>Administration</i>	1. Adil (<i>Fair</i>) 1. Mendorong Motivasi 1. Bersaing 1. Tepat (<i>Exact</i>) 2. Legal Formal	Nawawi (1999, 317), Peraturan Menpan No. Per/15/M.Pan/7/2008 ttg Pedoman Umum Reformasi Birokrasi.
2.	Dorongan Kerja	1. Internal 2. Eksternal	1. Dorongan kerja untuk berprestasi. 2. Dorongan kerja untuk mendapatkan pengakuan 1. Dorongan kerja untuk mengambil resiko. 2. Dorongan kerja untuk mendapat penghargaan.	Uno (2009)

Tabel 3.1 (lanjutan) Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi Teori
		<p>Aturan Hukum</p> <p>Efektifitas</p> <p>Visi Stratejik</p> <p>Daya tanggap</p> <p>Pengawasan</p>	<p>1. Dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan perundang undangan yang berlaku.</p> <p>2. Proses pembuatan/pelaksanaan kebijakan membutuhkan kerangka hukum yang adil dan ditegakkan.</p> <p>1. Menggunakan sumber sumber daya yang tersedia dengan cara yang terbaik.</p> <p>2. Menggunakan prosedur yang efektif.</p> <p>1. Pembuatan dan pelaksanaan kebijakan harus didasarkan pada visi yang strategis.</p> <p>2. Visi stratejik diarahkan untuk pencapaian tujuan secara optimal.</p> <p>1. Dalam proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan mampu melayani semua stake holder.</p> <p>2. Mampu merespon masukan stake holder dengan cepat.</p> <p>1. Adanya pengawasan melekat dalam tata kelola organisasi.</p> <p>2. tujuan pengawasan untuk mengendalikan tata kelola menjadi lebih baik.</p>	

Tabel 3.1 (lanjutan) Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi Teori
		Kesetaraan	1. Birokrasi dilaksanakan berdasarkan kewajaran prosedural. 2. Birokrasi dilaksanakan dengan tepat dan berdaya guna. 3. Anggota masyarakat harus memperoleh kesempatan dalam proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan	
5.	Kinerja Organisasi	Individual attribute (atribut individu) Psikologis (upaya kerja) Organisasi (dukungan organisasi)	1. Kemampuan Individu. 2. Keahlian. 3. Latar Belakang. 1. Persepsi. 2. Attitude. 3. Personality. 4. Pembelajaran. 5. Motivasi. 1. Sumber Daya. 2. Kepemimpinan. 3. Penghargaan. 4. Struktur Organisasi	Simamora, Mangkunegara (2009;14)

- c) *Face Validity Test* /Uji *Face Validity* dilaksanakan dengan melakukan Uji coba Kuesioner melalui *face to face* dengan 6 responden untuk menanggapi dan mendapat masukan dan saran dari Kuesioner yang dibuat.
- d) Penyebaran Kuesioner / alat penelitian, dilakukan penyebaran Kuesioner untuk 105 responden dilakukan setelah kuesioner diperbaiki dan disempurnakan.
- e) Pengumpulan Data penelitian, dilakukan dengan mengambil kembali kuesioner yang telah disebar.
- f) Analisis data dilakukan dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi menggunakan SPSS
- g) Pembuatan laporan akhir, dilaksanakan setelah hasil analisis data selesai dilakukan.

3. Pendekatan analisis.

Penelitian menggunakan pendekatan *Explanatory Analysis*. Artinya setiap variabel yang diketengahkan pada Hipotesis akan diamati melalui pengujian hubungan kausal antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen atau antara Variabel Ektra genus dengan Variabel Endogenus. Penelitian ini mengkaji hubungan antara Variabel Remunerasi dengan Variabel Tata Kelola, Variabel Dorongan kerja dengan Variabel Tata Kelola, Variabel Disiplin kerja terhadap Variabel Tata kelola, Variabel Tata kelola terhadap Kinerja Organisasi. Penelitian dilakukan melalui 2 macam analisis, yaitu: (1) Analisis Multivariat/ Univariat meliputi distribusi frekuensi responden yaitu para pegawai Badan keamanan laut. Distribusi frekuensi tersebut diantaranya distribusi frekuensi karakteristik individu, yaitu pemberian remunerasi beserta indikatornya, dorongan kerja beserta indikatornya, variabel disiplin kerja beserta indikatornya, variabel tata kelola

organisasi beserta indikatornya, kinerja organisasi beserta indikatornya, (2) Analisis Bivariat dimaksudkan untuk melihat hubungan (korelasi) antara Variabel Independent terhadap Variabel Dependennya, yaitu: (1) Remunerasi sebagai variabel independent 1 (X) dengan Tata Kelola Organisasi sebagai variabel dependent 1 (Y), (2) Dorongan Kerja sebagai variabel independent 2 (X2) dengan Tata Kelola Organisasi sebagai variabel Dependent 1 (Y), (3) Disiplin kerja sebagai variabel independent 3 (X3) dengan Tata kelola Organisasi sebagai Variabel dependent 1 (Y), (4) Tata Kelola Organisasi sebagai Variabel dependent 1 (Y) dengan Kinerja Organisasi sebagai Variabel dependent 2 (Z).

Rumus:

$Y = F(X)$, Model persamaan bivariat, dengan

$Y = F(X_1, X_2, \dots, X_n)$, Model persamaan Multivariat / Univariat.

4. Alur hubungan antar variabel

Dalam penelitian ini digambarkan alur hubungan antara Variabel Independent terhadap variabel dependennya sehingga dapat dilakukan penelitian lebih mendalam keterkaitan antar variabel independent dengan variabel dependennya. Variabel independen (Variabel Ekstragenus) dan variabel dependen (variabel endogenus) pada penelitian ini adalah:

- a) Remunerasi dengan dimensinya adalah: (1) *Internal Consistency* indikatornya memenuhi keadilan (*Fair*), (2) *Employee contribution*, indikatornya mendorong motivasi (*motivation Preassure*), (3) *Eksternal Competitiveness* indikatornya meliputi menimbulkan daya saing (*competitiveness*), (4) *Administration* indikatornya meliputi dilakukan dengan benar (*exact*) dan berdasarkan UU dan Peraturan (*Legal Formal*).

- b) Dorongan kerja dimensinya adalah: (1) Internal dengan indikator meliputi dorongan untuk bekerja mencapai keberhasilan /prestasi (*preassure of work to achieve*), dorongan untuk mendapatkan pengakuan (*preassure of work to recognition*), (2) Eksternal dengan indikator meliputi dorongan untuk berani mengambil resiko (*preassure of work to risk*), dorongan untuk mendapatkan penghargaan (*preassure of work to reward*).
- c) Disiplin kerja dengan dimensinya adalah: (1) Tujuan disiplin kerja, indikatornya meliputi:sesuai rencana dan jadwal, melaksanakan tujuan pekerjaan, mengembangkan kemampuan, (2) Faktor pendukung disiplin kerja, indikatornya meliputi:teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, (3) Faktor penentu disiplin kerja, indikatornya meliputi:pengawasan melekat, sanksi / hukuman, ketegasan
- d) Tata Kelola Organisasi dengan dimensinya adalah: (1) Partisipasi (*Participation*), indikatornya hak berpartisipasi dari publik, keterlibatan banyak aktor dalam pembuatan dan pelaksanaan kebijakan, (2). Keterbukaan (*Transparancy*) indikatornya mekanisme yang menjamin keterbukaan publik, mekanisme untuk memfasilitasi pertanyaan publik, mekanisme yang menjamin pelaporan dan penyebaran informasi, (3) Akuntabilitas (*Acounttability*) indikatornya kesediaan untuk mempertanggungjawabkan perbuatan, melaksanakan tanggung jawab kepada publik, pertanggung jawabkan didasarkan pada keahlian berbasis kompetensi dan kode etik, (4) Aturan hukum (*Rule Act*) indikatornya peraturan dan perundang undangan, kerangka hukum yang adil dan ditegakkan, (5) Efektifitas (*Efectifity*) indikatornya penggunaan sumber daya terbaik, prosedur yang efektif, (6) Visi stratejik

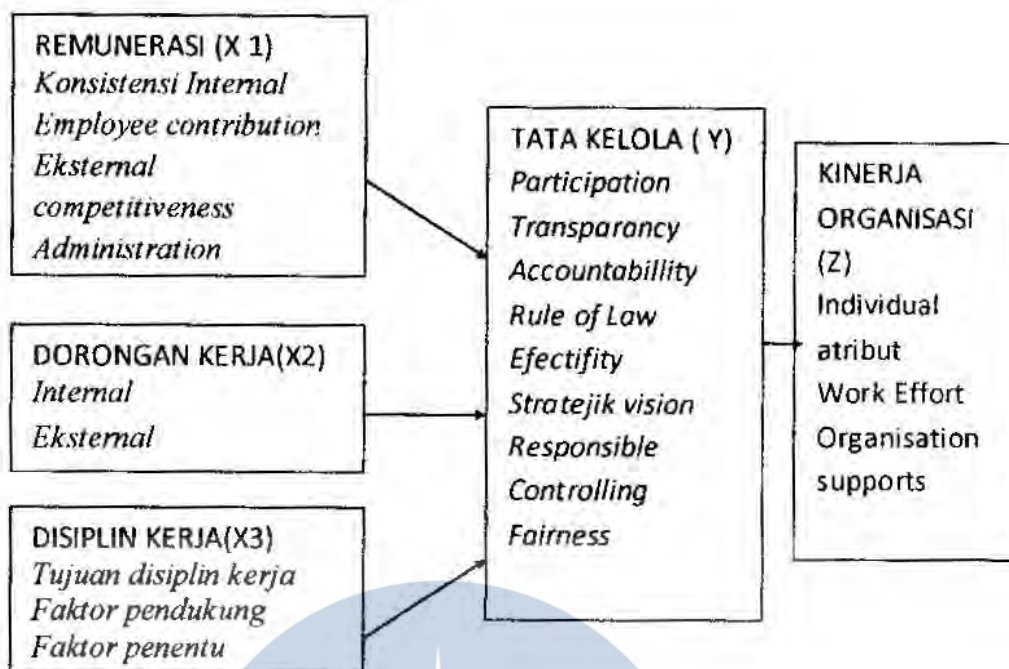
(*Stratejik vision*) indikatornya visi yang strategis, pencapaian tujuan secara optimal, (7) Daya tanggap (*Responsible*), indikatornya mampu melayani stake holder, merespon masukan stake holder, (8) Pengawasan indikatornya pengawasan melekat, tujuan pengawasan, (9) Kesetaraan (*Fairness*), indikatornya kewajaran prosedural, tepat dan berdaya guna, kesempatan anggota masyarakat dalam proses pembuatan kebijakan.

- e) Kinerja Organisasi dengan Dimensinya adalah: (1) Atribut individu, indikatornya kemampuan individu (kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja, dan kerjasama dengan lainnya), keahlian (kompetensi, skill), latar belakang (tingkat pendidikan, pengalaman kerja), (2) Upaya kerja, indikatornya persepsi (pekerjaan, tanggung jawab), *attitude* (orientasi pelayanan, orientasi pekerjaan), *personality* (integritas, komitmen, disiplin), pembelajaran (kerjasama, peningkatan pendidikan), motivasi (kreatifitas, inovasi), (3) Dukungan Organisasi, indikatornya sumber daya (sdm, sarana, prasarana), kepemimpinan (arahan/ instruksi, keteladanan, motivator), penghargaan (remunerasi, apresiasi), Struktur organisasi (Visi dan misi, tupoksi, Renstra dan Program, Juklak dan Juknis, *Job discription* dan Standar Operasional Prosedur).

4. Alur hubungan antar Variabel :

Alur hubungan antara Remunerasi, Dorongan kerja, Disiplin kerja, terhadap Tata kelola dan Kinerja Organisasi sangat penting difahami untuk menggambarkan ada korelasi hubungan antar variabel.

Alur hubungan tersebut dapat dilihat dalam bagan 3.2 alur hubungan antar variabel dibawah ini :



Bagan 3.2 Alur Hubungan Antar Variabel.

B. Populasi Dan Sampel Penelitian :

1. Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dan sample penting dalam penelitian, untuk itu diperlukan pengertian tentang populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Populasi adalah kumpulan semua anggota dari objek yang diteliti, sedangkan sampel adalah kumpulan sekelompok anggota dari objek yang diteliti, Algivari (1997). Sedangkan menurut Irawan (2006:72) populasi atau "universe" adalah keseluruhan elemen yang dijelaskan oleh seorang peneliti di dalam penelitiannya, sedangkan pengertian sampel menurut Irawan (2006:73) adalah: wakil (dari populasi).

a) Penentuan Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Badan Keamanan Laut RI dengan jumlah sebanyak 600 orang (Data:2015) yang terdistribusi pada posisi jabatan sebagai Pejabat dan Staf

b) Penentuan Sampel

Memperhatikan karakteristik populasi adalah homogen dimana perlakuan organisasi terhadap semua pegawai adalah sama (sifat homogen) maka dalam kesempatan ini jumlah sampel yang dapat dianggap representatif akan dijelaskan melalui pendekatan model Slavin dalam Husain Umar (1998) untuk α 0,01 maka $e^2 = 0,01$, sehingga perhitungan banyaknya sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \quad n = \frac{600}{1 + (600 \times 0,01)} \quad n = 85,7 = 86$$

Dari perhitungan diatas diperoleh sampel sebanyak 86 orang pegawai.

Selanjutnya prosedur yang ditempuh yaitu pengambilan sampel, mengingat bahwa tiap-tiap pegawai memiliki peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel maka sampel yang dapat dianggap representatif adalah sebanyak 86 orang (Slavin, 2001). Untuk menjaga keakuratan penelitian, responden yang digunakan oleh peneliti sebagai sampel adalah 100 orang.

Metode atau teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*, maksudnya mengambil sampel yang sesuai dengan ketentuan atau persyaratan sampel dari populasi tertentu yang paling mudah dijangkau atau didapatkan, artinya semua yang bisa terjangkau diambil sebagai sampel.

Sehingga dengan teknik *convenience* sampel hanya sekedar diambil yang mudah didapat. (Tatang, 2011). Definisi lain mengenai sampel *convenience* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan saja, anggota populasi yang ditemui peneliti dan bersedia menjadi responden untuk dijadikan sampel.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

- a) Lokasi penelitian dilaksanakan di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia, Jalan Dr Sutomo No.11, Jakarta Pusat dan Jl. Pemuda Kavling 52 Rawamangun, Jakarta Timur.
- b) Waktu untuk Penelitian kurang lebih selama 4 bulan , penelitian dimulai dari bulan Februari 2016 sampai dengan Mei 2016, namun dalam pelaksanaannya sampai dengan Desember 2016 karena perlu penyempurnaan dari dosen pembimbing sampai hasil penelitian dinyatakan siap uji. Rancangan waktu (time line) kegiatan penelitian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Rencana Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	2016															
		Bulan I (Februari)				Bulan II (Maret)				Bulan III (April)				Bulan IV (Mei)			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Survei		X														
2	Penyusunan Proposal			X	X	X	X										
3	Pembuatan angket						X	X									
4	Penyebaran angket							X	X								
5	Analisis data								X	X	X						
6	Penulisan tesis										X	X	X	X			
7	Bimbingan Tesis sampai layak uji														X	X	X
7	Ujian tesis																X

3. Unit Analisis

Unit analisis pada penelitian ini adalah para pegawai di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia. Penelitian ini akan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan memberikan gambaran data responden dan menjelaskan serta menggali keterkaitan antar variabel. Kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Pendekatan kuantitatif bertujuan menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi masing-masing variabel (Sugiyono, 2007:11).

4. Instrumen Penelitian

- a) Remunerasi merupakan sistem kompensasi berdasarkan beban kerja (Nawawi 1999:317). Instrumen remunerasi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 Instrumen Remunerasi

Variabel	Dimensi	Indikator	No. instrument	
Pemberian Remunerasi	Konsistensi Internal	Adil.	1.1	
	Employee Contribution	Mendorong Motivasi.	1.2	
	Eksternal Competitiveness	Daya saing.	1.3	
	Administration		Tepat.	1.4
			Legal Formal .	1.5

Sumber: Nawawi (1999)

- b) Dorongan Kerja merupakan dorongan untuk bekerja yang dapat dibagi menjadi dua dimensi yaitu internal dan eksternal, Uno (2009). Instrument Dorongan kerja dapat dilihat didalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.4 Instrumen Dorongan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	No instrument
Dorongan kerja	Internal	Pencapaian prestasi	2.1
		Mendapatkan pengakuan	2.2
	Eksternal	Mengambil resiko	2.3
		Mendapatkan penghargaan	2.4

Sumber:Uno (2009)

- c) Disiplin Kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2005:120). Instrument Disiplin kerja dapat dilihat didalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.5 Instrumen Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	No instrument
Disiplin kerja	Tujuan disiplin	Sesuai rencana dan jadwal	3.1
		Melaksanakan tujuan pekerjaan	3.2
	Faktor pendukung disiplin	Mengembangkan kemampuan	3.3
		Teladan kepemimpinan	3.4
		Balas jasa	3.5
	Faktor penentu Disiplin	Keadilan	3.6
		Pengawasan melekat	3.7
		Sanksi / hukuman	3.8
		Ketegasan	3.9

Sumber:Hasibuan (2002 : 213-216)

d) Tata Kelola Organisasi :

Merupakan suatu penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance) yang meliputi dimensi partisipasi, transparansi, akuntabilitas, aturan hukum, efektifitas, kesetaraan, visi strategik, daya tanggap dan pengawasan. Kurniawan (2010), Karim (2003), Yusuf (2005).

Tabel 3.6 Instrumen Tata Kelola

Variabel	Dimensi	Indikator	No. instrument
Tata kelola Organisasi	Partisipasi	Hak berpartisipasi dari publik.	4.1
		Keterlibatan publik dalam pembuatan kebijakan.	4.2
	Transparansi	Mekanisme yang menjamin keterbukaan publik.	4.3
		Mekanisme untuk memfasilitasi pertanyaan publik.	4.4
		Mekanisme yang menjamin pelaporan dan penyebaran informasi.	4.5
	Akuntabilitas	Kesediaan bertanggung jawab	4.6
		Melaksanakan tanggung jawab	4.7
		Tanggung jawab dilaksanakan berdasarkan keahlian dan profesionalitas.	4.8
			4.9
	Aturan Hukum	Sesuai dengan peraturan dan hukum	4.10
		Membutuhkan aturan hukum yang adil dan ditegakkan.	4.11
	Efektifitas	Penggunaan sumber daya	4.12
		Penggunaan prosedur yang efektif.	4.13
		Kewajaran Prosedural	4.14
	Kesetaraan	Tepat dan berdaya guna	4.15
		Masyarakat memperoleh kesempatan.	4.16
	Visi Strategik	Dasar kebijakan	4.17
		Arah pencapaian tujuan	4.18
	Daya tanggap	Melayani stake holder	4.19
		Merespon masukan stake holder.	4.20
	Pengawasan	Adanya pengawasan	4.21
Tujuan pengawasan		4.21	

Sumber: Kurniawan (2010), Karim (2003), Yusuf (2005).

e) Kinerja Organisasi :

Merupakan suatu hasil kerja (*performance*) yang dicapai individu dan kelompok yang dipengaruhi oleh tiga dimensi, yaitu atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi. Simamora (Mangkunegara, 2009 :14).

Tabel 3.7 Instrumen Kinerja Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	No.instrument
Kinerja Organisasi	Atribut individu	Kemampuan Individu	5.1
		Keahlian	5.2
		Latar belakang	5.3
	Psikologis (Upaya kerja)	Persepsi	5.4
		Attitude	5.5
		Personality	5.6
		Dukungan Organisasi	Pembelajaran
	Dukungan Organisasi	Sumber daya	5.8
		Kepemimpinan	5.9
		Penghargaan.	5.10
		Struktur Organisasi.	5.11

Sumber:Simamora (Mangkunegara 2009:14).

5. Metode Kuesioner :

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Kuesioner didasarkan pada Operasionalisasi 5 variable penelitian (lembar kuesioner penelitian terlampir pada lampiran 1).

- a) **Prosedur Pengumpulan Data**, Data yang dikumpulkan di dalam penelitian ini terkait dengan kondisi beberapa variabel dan dikumpulkan dengan teknik:
- (1) **Teknik Penelitian Lapangan**, teknik penelitian ini dilakukan dengan turun langsung ke lapangan dengan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian (responden).
 - (2) **Teknik Penelitian Kepustakaan**, teknik ini dilakukan untuk mendukung gagasan teoritik atau konseptual mengenai variabel-variabel penelitian, yang dalam hal ini didukung dengan alat pengumpulan data melalui buku-buku teks atau literatur yang dapat dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini.
- b) **Metode Analisis Data**, Metode Analisis data dibagi menjadi:
- (1) **Analisis Statistik Deskriptif**, Analisis Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan, peringkasan serta penyajian hasil peringkasan data (Sugiyono, 2007). Statistik deskriptif digunakan untuk analisis bagi variabel-variabel yang dinyatakan dengan sebaran frekwensi, baik secara angka mutlak maupun secara persentasi. Dalam penelitian ini data responden yang berupa deskripsi responden yang terdiri dari jenis kelamin, masa kerja, dll akan dikelompokkan dan akan menghasilkan frekuensi atau jumlah dalam bentuk prosentase sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai data responden. Disamping itu dijelaskan pula deskripsi variabel yang terdiri dari rata-rata/mean, standar deviasi, modus, dll
 - (2) **Analisis Statistik Inferensial**, Analisis statistik Inferensial digunakan untuk pengujian hipotesis dengan taraf nyata tertentu, meliputi:

(a) Uji Asumsi Analisis, meliputi :

(i) Uji Normalitas, Penelitian menggunakan analisis regresi dan korelasi, terdapat beberapa prasyarat yang harus dipenuhi antara lain variabelnya berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga perlu dilakukan uji normalitas. Menurut Sugiyono (2007), pengujian normalitas regresi Y atas X, dimaksudkan untuk menguji apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Ketentuan pengujiannya adalah data berdistribusi normal jika H_0 diterima dan tidak berdistribusi normal jika H_0 ditolak. Dengan langkah-langkah hipotesis sebagai berikut :

H_0 : data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal

H_0 diterima, jika $a_{hitung} < a_{tabel}$

H_0 ditolak, jika $a_{hitung} > a_{tabel}$

Menurut Sugiyono (2007), pengujian persyaratan normalitas alat taksiran variabel terikat terhadap variabel bebas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

(b) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2006:95) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen satu dengan variabel independent lainnya. Uji multikolinearitas ini menggunakan metode pengujian dengan cara melihat nilai VIF. Dimana dasar keputusannya sebagai berikut; (i)Jika Variance Inflation Factor (VIF) > 10, maka ada multikolinearitas,(ii)Jika Variance Inflation Factor (VIF) < 10, maka tidak ada multikolinearitas.

(c) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2006:99), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Apabila terjadi korelasi, akan dinamakan problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari suatu observasi lainnya.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi adalah dengan menggunakan Durbin Watson, dapat dilihat di dalam tabel 3.8 Uji Durbin watson dibawah ini:

Tabel 3.8 Uji Durbin Watson

Jika	Keputusan
$0 < d < d_l$	Ada auto korelasi positif
$d_l \leq d \leq d_u$	Tidak ada keputusan
$4 - d_l < d < 4$	Ada auto korelasi negative
$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$	Tidak ada keputusan
$d_u < d < 4 - d_u$	Tidak ada autokorelasi positif atau negative

Sumber:Ghozali (2006:100)

(d) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatter plot. Apabila terlihat titik-titik residual menyebar secara acak baik diatas maupun

dibawah angka nol pada sumbu Y, maka menggambarkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas.

(e) Analisis Regresi

(i) Analisis Regresi linier adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat (dependen; respon: Y) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen, prediktor, X).

Model Regresinya: $Y = a + bX_1$

Dimana: a = konstanta

b = (beta) Elastisitas variabel/ koefisien regresi

X_1 = Variabel X_1

(ii) Analisis Korelasi dan Determinasi adalah melakukan uji hipotesis koefisien korelasi sederhana dengan uji t. Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, pembuktian dilakukan dengan uji t, yaitu dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan t_{tabel} (nilai kritis dengan tingkat signifikansi 5%). Jika t_{hitung} variabel bebas, lebih kecil daripada t_{tabel} , atau t_{hitung} (-) lebih besar daripada t_{tabel} negatif, maka berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika t_{hitung} variabel bebas lebih besar daripada t_{tabel} atau t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (-), maka berarti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar proporsi (prosentase) dari keragaman Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap keragaman variabel tak bebas Y. Koefisien determinasi menunjukkan prosentase variasi nilai variabel independen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai ini juga dapat digunakan untuk melihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. Koefisien Determinasi (R^2) diartikan juga sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil penelitian.

Mengingat pengumpulan data melalui kuesioner, maka faktor kesungguhan responden menjawab pertanyaan merupakan hal yang penting, oleh sebab itu perlu dilakukan pengujian-pengujian yaitu :

1) Uji validitas

Konsep validitas Menurut Singarimbun (2004:64) menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis butir. Untuk menguji validitas pada setiap butir, maka skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap 30 responden yang bukan menjadi responden penelitian, dan dilaksanakan dengan dua cara yaitu validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruksi (*construct validity*). Validitas isi dilakukan dengan mengkonsultasikan daftar pertanyaan kepada para pakar yang mengetahui masalah yang sedang diteliti dan validitas konstruksi dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan dikerjakan dengan

bantuan program SPSS. Selanjutnya nilai r_{xy} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan signifikansi 5 % jika r lebih besar dari r_{tabel} maka butir tersebut dinyatakan valid (Arikunto, 2004: 97).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) yang dapat memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Nunnally, 1967) dalam Gozali (2005:41-42). Dalam menganalisis data, dipergunakan kerangka analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Sehubungan didalam penelitian ini, penilaian terhadap objek penelitian (indikator dari variabel) didasarkan pada sikap dan persepsi yang dinyatakan dalam bentuk tinjauan kontinum, untuk mengetahui seberapa besar persepsi dan sikap terhadap responden terhadap indikator variabel sebagai objek penelitian dalam instrumen angket berdasarkan model Likert, sehingga hasil penelitian dapat di kelompokkan dalam kekuatan yang mempengaruhi, apakah terletak pada kategori sangat lemah, lemah, cukup kuat, kuat atau sangat kuat, maka urutan proses pencarian skor ideal tertinggi, skor ideal terendah, panjang interval dan tinjauan kontinum variabel dapat didasarkan dengan rumus dari Ridwan (2009

;89). Jumlah skor tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

Nilai Indeks Maksimal: skor tertinggi x jumlah soal x jumlah sample.

Nilai Indeks Minimum: skor terendah x jumlah soal x jumlah sampel.

Jarak Interval (nilai max – nilai min): 5

Persentase skor (Total skor – nilai max) x 100.

Dengan demikian hasil akhir persepsi dari responden dapat diolah dengan menetapkan kekuatan pengaruh berdasarkan Kriteria Interpretasi Skor (Ridwan, 2009; 89), sebagai berikut:

Tabel 3.9 Tabel Interpretasi skor

Nomor	Angka	Prosentase	Interpretasi skor
1.	0,0 – 0,20	0 % - 20 %	Sangat Lemah
2.	0,21– 0,40	21 % - 40 %	Lemah
3.	0,41– 0,60	41% - 60 %	Cukup Kuat
4.	0,61– 0,80	61 %- 80 %	Kuat
5.	0,81- 100	81% -100 %	Sangat Kuat

Sumber: Ridwan (2009:89)

Interpretasi skor ini, menjadi dasar penilaian dalam menentukan besarnya pengaruh dari hasil pengolahan persepsi responden terhadap indikator variabel remunerasi, dorongan kerja, disiplin kerja, tata kelola dan kinerja organisasi, sehingga interpretasi skor penilaian yang didapatkan berdasar angka angka pada rumus persamaan, dinyatakan dalam pernyataan sangat lemah, lemah, cukupkuat, kuat, sangat kuat sesuai tabel penilaian yang telah ditetapkan, untuk mengukur

pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependennya, antara variabel intragenus terhadap variabel ektragenusnya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Badan Keamanan Laut Republik Indonesia (disingkat Bakamla RI atau Bakamla) adalah badan yang bertugas melakukan patroli keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia. Bakamla merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan. Sebelumnya Bakamla adalah lembaga nonstruktural yang bernama Badan Koordinasi Keamanan Laut Republik Indonesia (disingkat Bakorkamla RI atau Bakorkamla).

1. Sejarah Bakamla

Badan Koordinasi Keamanan Laut pada awalnya telah dibentuk tahun 1972 melalui Keputusan Bersama Menteri Pertahanan dan Keamanan/Panglima Angkatan Bersenjata, Menteri Perhubungan, Menteri Keuangan, Menteri Kehakiman, dan Jaksa Agung, Nomor : KEP/B/45/XII/1972; SK/901/M/1972; KEP.779/MK/III/12/1972; J.S.8/72/1; KEP-085/J.A/12/1972 tentang Pembentukan Badan Koordinasi Keamanan di Laut dan Komando Pelaksana Operasi Bersama Keamanan di Laut.

Adanya perubahan tata pemerintahan dan perkembangan lingkungan strategis dewasa ini, Badan Koordinasi Keamanan Laut memerlukan pengaturan kembali dalam rangka meningkatkan koordinasi antar berbagai instansi pemerintah di bidang keamanan laut. Pemikiran tentang perlunya pengaturan kembali Badan Koordinasi Keamanan Laut sebagai pengganti Badan yang telah dibentuk

sebelumnya (1972), pada tahun 2003 melalui Keputusan Menteri Koordinator Bidang Politik dan Keamanan, Nomor Kep.05/Menko/Polkam/2/2003 maka dibentuk kelompok Kerja Perencanaan Pembangunan Keamanan dan Penegakan Hukum di Laut.

Melalui serangkaian seminar dan rapat koordinasi lintas sektoral, maka pada tanggal 29 Desember 2005, maka ditetapkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2005 tentang Badan Koordinasi Keamanan Laut (Bakorkamla) yang menjadi dasar hukum dari Badan Koordinasi Keamanan Laut.

Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Kelautan, Bakorkamla resmi berganti nama menjadi Badan Keamanan Laut (Bakamla). Kedudukan Bakamla kemudian diperkuat lagi dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2014 tentang Badan Keamanan Laut.

2. Visi Misi Bakamla

a) Visi

Terwujudnya Bakamla yang profesional dan dapat dipercaya masyarakat maritim Nasional dan Internasional guna mendukung terciptanya Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian yang berlandaskan gotong royong.

b) Misi

- (1) Mewujudkan Keamanan maritim Nasional dan Internasional yang mampu menjaga keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yuridiksi Indonesia dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan.
- (2) Mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim dan sebagai penjaga poros maritim dunia.

- (3) Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju kuat dan berbasiskan kepentingan Nasional.

3. Tugas dan Fungsi Bakamla

a) Tugas

Melakukan patroli keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia.

b) Fungsi

- (1) Menyusun kebijakan nasional di bidang keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia;
- (2) Menyelenggarakan sistem peringatan dini keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia;
- (3) Melaksanakan penjagaan, pengawasan, pencegahan dan penindakan pelanggaran hukum di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia;
- (4) Menyinergikan dan memonitor pelaksanaan patroli perairan oleh instansi terkait;
- (5) Memberikan dukungan teknis dan operasional kepada instansi terkait;
- (6) Memberikan bantuan pencarian dan pertolongan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia;
- (7) Melaksanakan tugas lain dalam sistem pertahanan nasional.

B. Hasil

Pada penelitian di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia, untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh remunerasi, dorongan kerja, dan disiplin kerja terhadap tata kelola serta kinerja organisasi Bakamla.

Untuk mendapatkan data dari responden penulis mengajukan seperangkat kuesioner kepada responden yang berjumlah 105 responden namun ternyata kuesioner yang telah diisi para responden dan dikembalikan kepada peneliti hanya tinggal 100 eksemplar kuesioner berarti hanya 100 responden yang bersedia mengisinya.

Kuesioner ini terdiri dari 50 butir pernyataan namun ada 3 butir pernyataan yang tidak valid sehingga butir pernyataan tersisa 47 butir pernyataan yang mewakili 5 variabel yang diteliti. Kelima variabel penelitian yang berbentuk kuesioner itu adalah variabel tentang Remunerasi (X1), Dorongan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Tata Kelola (Y) serta Kinerja Organisasi (Z).

Kuesioner variabel Remunerasi terdiri dari 5 butir pernyataan, variabel Dorongan Kerja terdiri dari 4 butir pernyataan, variabel Disiplin Kerja terdiri dari 9 butir pernyataan dan variabel Tata Kelola terdiri dari 18 butir pernyataan serta variabel Kinerja Organisasi terdiri dari 11 butir pernyataan.

Data distribusi jawaban responden menurut variabel Remunerasi, Dorongan Kerja, Disiplin Kerja dan Tata Kelola serta Kinerja Organisasi adalah sebagai berikut:

1. Data Penelitian Variabel Remunerasi

Proses analisis terhadap data responden pada variabel remunerasi dilakukan dengan menggunakan pendekatan interval dengan ketentuan:

Tabel 4.1 Tabel Pendekatan Interval Pendapat Responden

421 – 500	Sangat Setuju
341 – 420	Setuju
261 – 340	Ragu-Ragu
181 – 260	Tidak Setuju
100 – 180	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Likert.

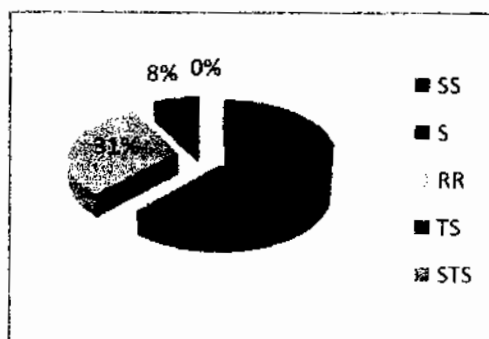
Artinya responden memilih secara bebas sesuai dengan pendapat dan persepsinya terhadap butir butir pernyataan kuesioner yang berjumlah 50 item pernyataan yang diserahkan peneliti untuk diisi dan diserahkan dalam tempo yang telah ditentukan (± 3 hari). Pada variabel remunerasi (X1) digunakan 5 item pernyataan yang disebarkan kepada 100 orang responden, output sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Variabel Remunerasi

No	Pernyataan	Jawaban					Bobot	KET
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Dikantor ini pemberian remunerasi memenuhi keadilan karena didasarkan pada grade jabatan, capaian kinerja dan disiplin pegawai	31	35	29	5	0	392	Setuju
2	Dengan pemberian remunerasi, pegawai akan terus meningkatkan prestasi kerja	23	39	31	7	0	378	Setuju
3	Dikantor ini pemberian remunerasi memacu kompetisi sehat antara pegawai dan peningkatan daya saing dengan organisasi lain	19	40	34	7	0	371	Setuju
4	Dikantor ini pemberian remunerasi yang diberikan telah memenuhi syarat dan ketentuan serta tujuan yang hendak dicapai	26	33	33	8	0	377	Setuju
5	Dikantor ini pemberian remunerasi didasarkan pada peraturan perundang undangan dan kebijakan yang tepat	26	36	26	12	0	376	Setuju
Rata-Rata		25	37	31	7.8	0	379	Setuju

Sumber: Data Diolah

Hasil pendapat responden tentang remunerasi, dapat digambarkan pada bagan sebagai berikut dibawah ini :



Bagan 4.1 Bagan Rata-rata Variabel Remunerasi

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Bagan hasil pengolahan data terhadap pernyataan responden secara rata-rata pada variabel remunerasi terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 25%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 37% dan yang memberikan penilaian ragu-ragu ada sebanyak 31% adapun responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 8% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada. Bila melihat hasil secara keseluruhan pada variabel dorongan kerja terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 379 dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori setuju, dapat disimpulkan bahwa remunerasi di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia sudah baik.

2. Data Penelitian Variabel Dorongan Kerja

Proses analisis terhadap data responden pada variabel dorongan kerja dilakukan menggunakan pendekatan interval dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Tabel pendekatan interval pendapat responden

421 – 500	Sangat Setuju
341 – 420	Setuju
261 – 340	Ragu-Ragu
181 – 260	Tidak Setuju
100 – 180	Sangat Tidak Setuju

Sumber;Likert.

Artinya responden mempunyai pilihan untuk memilih secara bebas sesuai dengan pendapat dan persepsinya terhadap butir butir pernyataan kuesioner yang berjumlah 50 item pernyataan kuesioner yang diserahkan peneliti untuk diisi dan diserahkan kembali dalam tempo yang telah ditentukan (1 hari sampai 3 hari).

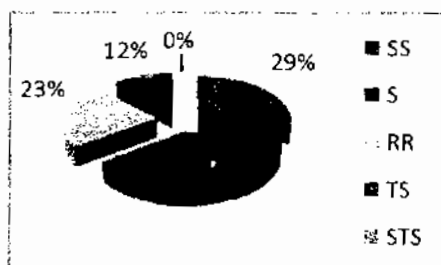
Pada variabel dorongan kerja (X₂) digunakan 4 item pernyataan yang disebarkan kepada 100 orang responden, terhadap output pengolahan data pada variabel dorongan kerja di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4 Data Variabel Dorongan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Bobot	KET
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Dikantor ini pegawai memiliki dorongan kerja untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas	27	42	24	7	0	389	Setuju
2	Dikantor ini pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain dan organisasi	46	32	15	7	0	417	Setuju
3	Dikantor ini pegawai memiliki dorongan kerja untuk mengambil resiko dan bertanggungjawab atas hasil kerjanya	18	32	27	23	0	345	Setuju
4	Dikantor ini pegawai memiliki dorongan kerja untuk meningkatkan kualitas agar mendapatkan penghargaan	26	35	27	12	0	375	Setuju
Rata-Rata		29	35	23	12	0	382	Setuju

Sumber:Data Diolah

Dari hasil pendapat responden tentang remunerasi, dapat dibuat bagan sebagai berikut dibawah ini :



Bagian 4.2 Bagian Rata-rata Variabel Dorongan kerja
Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap pernyataan responden secara rata-rata pada variabel dorongan kerja terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju 29%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju 36% dan yang memberikan penilaian ragu-ragu 23% adapun responden yang memberikan penilaian tidak setuju 12% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada. Hasil secara keseluruhan pada variabel dorongan kerja terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 382 dengan demikian bobot nilai rata-rata pada kategori setuju, dapat disimpulkan bahwa dorongan kerja di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia sudah baik.

3. Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja dilakukan dengan pendekatan interval sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tabel pendekatan interval pendapat responden

421 – 500	Sangat Setuju
341 – 420	Setuju
261 – 340	Ragu-Ragu
181 – 260	Tidak Setuju
100 – 180	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Likert.

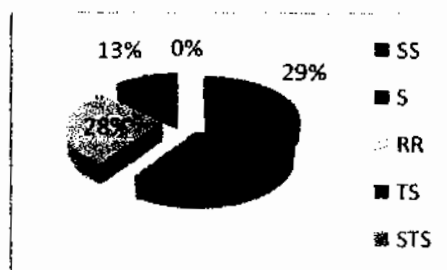
Pada variabel disiplin kerja (X3) digunakan 9 item pernyataan disebarkan kepada 100 responden, terhadap output pengolahan data pada variabel disiplin kerja di Lingkungan Badan Keamanan Laut R.I dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6 Data Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Bobot	KET
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Dikantor ini pegawai melakukan kegiatan sesuai rencana dan jadwal yang telah ditetapkan didalam peraturan organisasi	31	40	22	7	0	395	Setuju
2	Dikantor ini untuk melaksanakan tujuan kerja, pegawai menggunakan, merawat, menyimpan peralatan kerjanya dengan baik	24	25	28	23	0	350	Setuju
3	Dikantor ini pegawai berusaha mengembangkan kemampuan dengan memahami, mentaati dan bekerja dengan prosedur kerja yang benar	34	27	31	8	0	387	Setuju
4	Dikantor ini keteladanan kepemimpinan dan arah pemimpin untuk mewujudkan disiplin selalu dikedepankan	31	40	23	6	0	396	Setuju
5	Kesejahteraan pegawai yang baik akan menimbulkan balas jasa pegawai yaitu taat pada pimpinan dan pada tata tertib organisasi	22	38	31	9	0	373	Setuju
6	Kedisiplinan akan timbul jika organisasi menerapkan perlakuan yang adil kepada para pegawainya	16	37	30	17	0	352	Setuju
7	Dikantor ini pengawasan melekat diterapkan dengan baik agar pegawai merasakan perhatian, bimbingan dan arahan dari pimpinannya	28	29	29	14	0	371	Setuju
8	Dikantor ini memberlakukan peraturan secara tegas dengan sanksi/hukuman yang berat untuk menimbulkan efek jera	30	27	25	18	0	369	Setuju
9	Dikantor ini pimpinan sangat tegas untuk menindak pegawai yang indisipliner	41	17	31	11	0	388	Setuju
Rata-Rata		29	31	28	13	0	376	Setuju

Sumber: Data Diolah

Dari hasil pendapat responden tentang Disiplin kerja, dibuat bagan rata rata variabel disiplin kerja dibawah ini :



Bagan 4.3 Bagan Rata-rata Variabel Disiplin kerja
Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap variabel disiplin kerja terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 29%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 31% dan yang memberikan penilaian ragu-ragu ada sebanyak 28% adapun responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 13% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada. Bila melihat hasil secara keseluruhan pada variabel disiplin kerja terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 376 dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori setuju, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di Lingkungan Badan Keamanan Laut R.I sudah baik.

4. Data Penelitian Variabel Tata Kelola

Proses dilakukan dengan menggunakan pendekatan interval sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tabel pendekatan interval pendapat responden

421 – 500	Sangat Setuju
341 – 420	Setuju
261 – 340	Ragu-Ragu
181 – 260	Tidak Setuju
100 – 180	Sangat Tidak Setuju

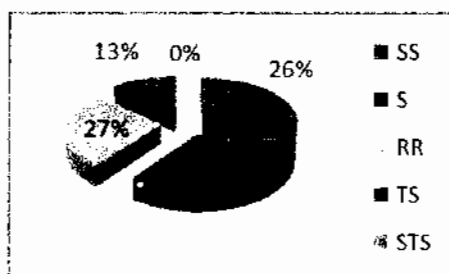
Sumber: Likert.

Variabel tata kelola (Y) 18 item dengan output pengolahan data sbb :

Tabel 4.8 Data Variabel Tata Kelola

No	Pernyataan	Jawaban					Bobot	KET
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Dikantor ini ada hak berpartisipasi dari public untuk mengetahui apa yang telah dilakukan penyelenggara Negara	30	33	31	6	0	387	Setuju
2	Dikantor ini selalu membuka ruang bagi keterlibatan banyak actor dalam pembuatan dan pelaksanaan kebijakan	19	45	29	7	0	376	Setuju
3	Dikantor ini mempunyai mekanisme yang menjamin keterbukaan public	34	27	31	8	0	387	Setuju
4	Dikantor ini memiliki mekanisme untuk memfasilitasi pertanyaan publik	23	39	20	18	0	367	Setuju
5	Dikantor ini memiliki mekanisme yang menjamin pelaporan dan penyebaran informasi	26	29	28	17	0	364	Setuju
6	Organisasi ini mempunyai kesediaan untuk mempertanggungjawabkan setiap perbuatan dan tindakan dari aparatumnya	38	32	25	5	0	403	Setuju
7	Organisasi ini melaksanakan tanggungjawab kepada public secara profesional didasarkan pada keahlian dan kompetensi	39	33	19	9	0	402	Setuju
8	Organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang undangan dan hukum yang berlaku	27	32	27	14	0	372	Setuju
9	Proses pembuatan/pelaksanaan kebijakan membutuhkan kerangka hukum yang adil dan ditegakkan	26	39	27	8	0	383	Setuju
10	Menggunakan sumber daya yang tersedia dengan cara yang terbaik	24	36	26	14	0	370	Setuju
11	Dikantor ini menggunakan prosedur kerja secara efektif	26	33	33	8	0	377	Setuju
12	Dikantor ini birokrasi dilaksanakan berdasarkan kewajaran prosedural	27	42	24	7	0	389	Setuju
13	Dikantor ini birokrasi dilaksanakan dengan tepat dan berdayaguna	22	27	35	16	0	355	Setuju
14	Dikantor ini anggota masyarakat harus memperoleh kesempatan dalam proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan	31	22	25	22	0	362	Setuju
15	Saya berpendapat bahwa pembuatan dan pelaksanaan kebijakan harus didasarkan pada visi yang strategis	29	23	24	24	0	357	Setuju
16	Dikantor ini visi strategik harus diarahkan untuk pencapaian tujuan secara optimal	21	41	25	13	0	370	Setuju
17	Dikantor ini proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan organisasi mampu melayani semua stakeholder	19	40	27	14	0	364	Setuju
18	Organisasi ini mampu merespon masukan stakeholder dengan cepat	15	32	32	21	0	341	Setuju
Rata-Rata		26	34	27	13	0	374	Setuju

Sumber: Data Diolah



Bagan 4.4 Bagan Rata-rata Variabel Tata Kelola
Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap pernyataan responden secara rata-rata pada variabel tata kelola terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 26%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 34% dan yang memberikan penilaian ragu-ragu ada sebanyak 27% adapun responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 13% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada. Bila melihat hasil secara keseluruhan pada variabel tata kelola terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 374 dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori setuju, dapat disimpulkan bahwa tata kelola di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia sudah baik.

5. Data Penelitian Variabel Kinerja Organisasi

Proses analisis terhadap data responden pada variabel kinerja organisasi dilakukan dengan pendekatan interval dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Pendekatan Interval Pendapat Responden

421 – 500	Sangat Setuju
341 – 420	Setuju
261 – 340	Ragu-Ragu
181 – 260	Tidak Setuju
100 – 180	Sangat Tidak Setuju

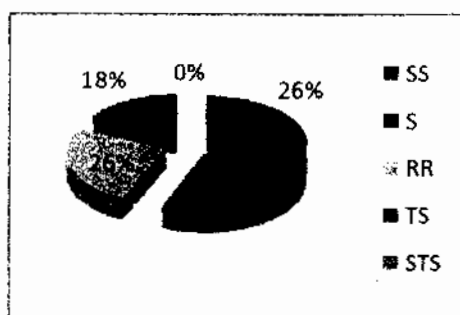
Sumber: Likert

Pada variabel kinerja organisasi (Z) digunakan 11 item pernyataan yang disebarkan kepada 100 orang responden, terhadap output pengolahan data pada variabel kinerja organisasi di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10 Data Variabel Kinerja Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban					Bobot	KET
		SS	S	RR	TS	SFS		
1	Dikantor ini pegawai mempunyai kemampuan untuk bekerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas serta waktu kerja yang telah ditetapkan	20	27	34	19	0	348	Setuju
2	Dikantor ini pegawai bekerja sesuai dengan kompetensi dan skill yang dimiliki	18	32	27	23	0	345	Setuju
3	Dikantor ini pegawai memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sesuai dengan kompetensi pekerjaannya	24	36	26	14	0	370	Setuju
4	Dikantor ini pegawai memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan yang dilakukan dan tanggungjawab terhadap apa yang dikerjakan	22	26	26	26	0	344	Setuju
5	Dikantor ini pegawai mengutamakan orientasi pelayanan dengan memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat	24	25	28	23	0	350	Setuju
6	Dikantor ini pegawai memiliki integritas yang baik dan tidak menyalahgunakan wewenang	31	35	22	12	0	385	Setuju
7	Dikantor ini pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap kepentingan organisasi dan kepentingan Negara	32	28	30	10	0	382	Setuju
8	Dikantor ini pegawai senantiasa meningkatkan pengetahuan, wawasan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas	26	32	29	13	0	371	Setuju
9	Dikantor ini selalu mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi	25	26	20	29	0	347	Setuju
10	Dikantor ini pimpinan memberikan keteladanan, motivasi dan memberi arahan yang baik kepada pegawai sesuai peraturan perundang-undangan	35	24	19	22	0	372	Setuju
11	Dikantor ini pimpinan memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kreatifitas dan inovasi pegawai	33	39	22	6	0	399	Setuju
Rata-Rata		26	30	26	18	0	365	Setuju

Sumber: Data Diolah



Bagan 4.5 Bagan Rata-rata Variabel Kinerja Organisasi
Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap pernyataan responden secara rata-rata pada variabel kinerja organisasi terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 26%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 30% dan yang memberikan penilaian ragu-ragu ada sebanyak 26% adapun responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 18% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada. Bila melihat hasil secara keseluruhan pada variabel kinerja organisasi terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 365 dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori setuju, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia sudah baik.

6. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan data Primer. Data dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan.

Kuesioner ini bersifat tertutup dimana jawabannya sudah tersedia. Pengisian kuesioner ini diharapkan dapat selesai dalam waktu kurang lebih 25 menit. Sebelum suatu kuesioner yang merupakan instrumen dalam penelitian digunakan

secara luas terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap 30 responden untuk mengukur reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut.

a. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua pernyataan (instrumen) penelitian yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *construct validity* yaitu mencakup pemahaman argumentasi teoritik yang melandasi pengukuran yang diperoleh.

Pendekatan yang dilakukan adalah menghubungkan suatu konstruk yang diteliti dengan konstruk lainnya yang dibentuk dari kerangka teoritik.

Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut :

H_0 : Skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor.

H_a : Skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor.

Dari tabel r , untuk $df =$ jumlah kasus, atau untuk kasus ini $df = 30$ dan tingkat signifikan 5% terdapat angka 0.361 di mana r hasil untuk tiap item (variabel) bisa dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika r hasil tidak positif, serta r hasil $< r$ tabel, maka butir atau variabel tidak valid.

Dari hasil uji validitas bahwa sebagian besar butir pernyataan (instrument) penelitian memiliki r hasil bernilai positif dan lebih besar dari 0,361 sehingga dapat dinyatakan valid, namun ada juga beberapa butir pernyataan memiliki r hasil bernilai negatif dan lebih kecil dari 0,361 sehingga dinyatakan tidak valid.

(Tabel hasil uji validitas dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Lampiran 3).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan dengan konsistensi, akurasi dan prediktabilitas suatu alat ukur. Anderson (1998.p.3) berpendapat bahwa "...reliability extent to which a variables is consistent in what it is intended to measure". Coefisient *reliability* diukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha* bagi setiap variabel. Hair (1998, p.88) berpendapat bahwa pengukuran reliabilitas ini berkisar antara 0 sampai 1.

Hasil dari uji reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Remunerasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	5

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dorongan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.651	4

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	9

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Tata Kelola
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	20

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	12

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat dinyatakan *reliabel*.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji distribusi data normal dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Keputusan:

- Jika Asymp. sig. < 0.05 maka model regresi tidak berdistribusi normal.
- Jika Asymp. Sig. > 0,05 maka model regresi berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa model regresi untuk variabel Remunerasi, Dorongan kerja dan Disiplin Kerja, Tata kelola dan Kinerja Organisasi berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. Hal ini dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4.16 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Remunerasi	Dorongan Kerja	Disiplin Kerja	Tata Kelola	Kinerja Organisasi
N		100	100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.94	15.26	33.81	67.26	40.13
	Std. Deviation	3.234	2.525	6.633	11.263	7.471
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.131	.119	.099	.088
	Positive	.098	.131	.119	.099	.058
	Negative	-.118	-.115	-.085	-.084	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.179	1.311	1.195	.988	.878
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124	.064	.115	.283	.424

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah

Dari tabel statistik di atas terlihat bahwa model regresi untuk variabel Remunerasi berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,124) > 0,05 dan untuk variabel Dorongan Kerja berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,064) > 0,05 dan untuk variabel Disiplin Kerja berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,115) > 0,05 dan untuk variabel Tata Kelola berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,283) > 0,05 dan untuk variabel Kinerja Organisasi berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,424) > 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas juga sering disebut uji independensi. Pengujian ini akan melihat apakah antara sesama prediktor memiliki hubungan yang besar atau tidak. Jika hubungan antara sesama prediktor kuat maka antara prediktor tersebut tidak independen. Hasil dari Uji Multikolinearitas ternyata nilai VIF tidak

melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena persoalan multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dan dijelaskan pada tabel 4.22 dibawah ini :

Tabel 4.17 Tabel uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Remunerasi	.335	2.981
Dorongan Kerja	.442	2.264
Disiplin Kerja	.167	5.974
Tata Kelola	.134	7.452

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

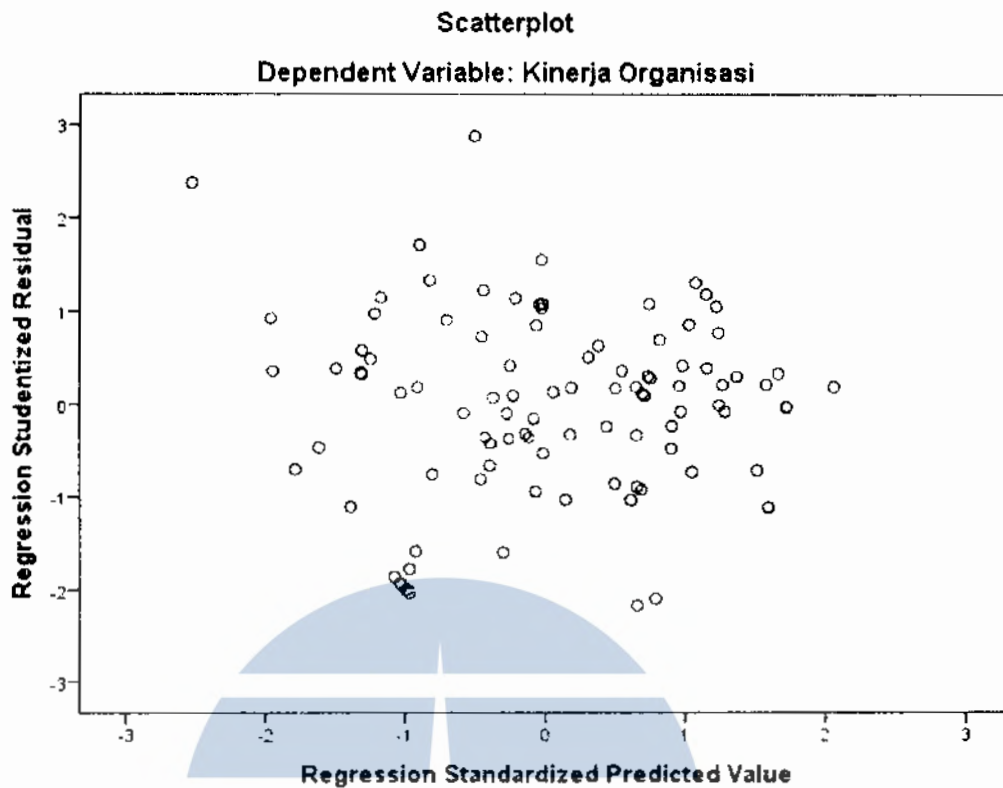
Sumber: Data Diolah

Pengujian multikolinearitas diketahui dari nilai VIF setiap prediktor. Jika nilai VIF prediktor tidak melebihi 10, maka dapat kita katakan bahwa data kita terbebas dari persoalan multikolinearitas. Pada tabel di atas, terlihat nilai VIF tidak melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena persoalan multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Sarat uji regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji asumsi heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Bagan 4.6 Grafik Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta sebaran baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Organisasi berdasar masukan variabel independennya.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak.

Hipotesis:

H₀: Tidak terjadi adanya autokorelasi di antara data pengamatan

H₁: Terjadi adanya autokorelasi di antara data pengamatan

Apabila nilai statistik Durbin-Watson mendekati angka 2 maka tidak terjadi autokorelasi; sebaliknya, apabila nilai statistik Durbin-Watson menjauhi angka 2 maka terjadi autokorelasi.

Tabel 4.18 Tabel hasil uji autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.732	.721	3.949	2.256

a. Predictors: (Constant), Tata Kelola, Dorongan Kerja, Remunerasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,256. Nilai tersebut dapat dinyatakan mendekati angka dua bahkan sangat dekat sekali. Dengan demikian H₀ dapat diterima yang menyimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi di antara data pengamatan.

e. Pengujian Hipotesis

(1). Pengaruh Remunerasi dan Dorongan Kerja serta Disiplin Kerja Terhadap Tata Kelola.

(a) Ringkasan Model (Koefisien Determinasi), Ringkasan Model (model summary) pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel terikat, yaitu :

Tata kelola yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel bebas, yaitu remunerasi, dorongan kerja, dan disiplin kerja.

Tabel 4.19 Tabel Ringkasan Model

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.866	.862	4.190

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Dorongan Kerja, Remunerasi

Sumber: Data Diolah

Diketahui angka R diatas adalah nilai korelasi atau nilai hubungan antara remunerasi, dorongan kerja, disiplin kerja dengan tata kelola, yaitu 0,930. Jadi besar hubungan remunerasi, dorongan kerja, disiplin kerja dengan tata kelola secara simultan adalah sebesar 93,0%. Angka *Adjusted R Square* sebesar 0,862 angka *Adjusted R Square* disebut juga sebagai Koefisien Determinasi.

Besarnya angka Koefisien diterminasi 0,862 atau sama dengan 86,2%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 86,2% dari tata kelola yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan remunerasi, dorongan kerja, disiplin kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 13,8% (100% - 86,2%), dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

Dalam kasus di atas berarti faktor-faktor lain yang mempengaruhi tata kelola yang diprediksi semakin mengecil. Hal ini bermakna bahwa variabel-variabel yang dipilih sudah tepat.

b). Koefisien Regresi

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi.

Tabel 4.20 Tabel persamaan Regresi
. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.318	2.786		2.268	.026
1 Remunerasi	.793	.210	.228	3.781	.000
Dorongan Kerja	.594	.243	.133	2.439	.017
Disiplin Kerja	1.090	.108	.642	10.081	.000

a. Dependent Variable: Tata Kelola

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = 6,318 + 0,793 X_1 + 0,594 X_2 + 1,090 X_3$$

Keterangan :

\hat{Y} = Tata Kelola

A = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Remunerasi

X_2 = Dorongan Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

Penilaian dari Persamaan regresi di atas didasarkan pada interval interpretasi skor menurut Ridwan(2009 ;89), dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.21 Tabel Interpretasi Skor

Nomor	Angka	Prosentase	Interpretasi skor
1.	0,0 – 0,20	0 % - 20 %	Sangat Lemah
2.	0,21 – 0,40	21 % - 40 %	Lemah
3.	0,41 – 0,60	41% - 60 %	Cukup Kuat
4.	0,61 – 0,80	61 %- 80 %	Kuat
5.	0,81- 1	81% -100 %	Sangat Kuat

Sumber: Ridwan (2009:89)

Dari persamaan regresi, dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Koefisien regresi variabel Remunerasi (X_1) sebesar 0,793 artinya persepsi **pengaruh remunerasi adalah kuat**, sehingga jika variabel independen lain nilai persepsi tetap dan persepsi tentang Remunerasi mengalami kenaikan positif yang kuat, maka Tata Kelola (\hat{Y}) akan mengalami peningkatan positif yang kuat pula. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Remunerasi dengan Tata Kelola, artinya semakin naik persepsi tentang Remunerasi maka semakin menguat pula pengaruhnya terhadap peningkatan Tata Kelola.
- Koefisien regresi variabel Dorongan Kerja (X_2) sebesar 0,594; artinya persepsi **pengaruh dorongan kerja adalah cukup kuat**, sehingga jika variabel independen lain nilainya tetap dan Dorongan Kerja mengalami peningkatan cukup kuat, maka Tata Kelola (\hat{Y}) secara positif akan meningkat dengan cukup kuat pula. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Dorongan Kerja dengan Tata Kelola, semakin meningkat Dorongan Kerja maka semakin meningkat Tata Kelola.

- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 1,090; artinya persepsi **pengaruh disiplin kerja adalah sangat kuat**, sehingga jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami peningkatan sangat kuat, maka Tata Kelola (\hat{Y}) akan mengalami peningkatan sangat kuat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Tata Kelola, semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja maka semakin meningkatkan Tata Kelola.

c). Uji Hipotesis (t Test)

Uji T-test yang pertama ini adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh remunerasi terhadap Tata Kelola di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS pada tabel diatas diketahui t hitung = 3,781. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ (n-k) diketahui nilai t table 5% (100 - 2) = 1,661. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung > t table atau 3,783 > 1,661 atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Karena t hitung jatuh di daerah penolakan, maka H_0 ditolak. Artinya Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tata Kelola di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia. Sehingga hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap tata kelola di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia terbukti benar.

Berikutnya Uji T-test kedua ini adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh dorongan kerja terhadap Tata Kelola di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS pada tabel diatas diketahui t hitung = 2,439.

Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($n-k$) diketahui nilai t table 5% ($100 - 2$) = 1,661. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung $>$ t table atau $2,439 > 1,661$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Karena t hitung jatuh di daerah penolakan, maka H_0 ditolak. Artinya Dorongan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tata Kelola di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia. Sehingga hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa dorongan kerja berpengaruh terhadap tata kelola di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia terbukti benar.

Berikutnya Uji T-test ketiga ini adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh disiplin kerja terhadap Tata Keloladi Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS pada tabel diatas diketahui t hitung = 10,081. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($n-k$) diketahui nilai t table 5% ($100 - 2$) = 1,661. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung $>$ t table atau $10,081 > 1,661$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Karena t hitung jatuh di daerah penolakan, maka H_0 ditolak. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tata Kelola di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.

Sehingga hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap tata kelola di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia terbukti benar.

2. Pengaruh Tata Kelola Terhadap Kinerja Organisasi

a). Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh sejumlah variabel X (x_1, x_2, \dots) secara bersama-sama dibanding dengan variasi total Y.

Jika selain jumlah variabel X didalam model ditambahkan semua variabel di luar model yang diwadahi dalam E dimasukkan ke dalam model, maka nilai R^2 akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model.

Dalam analisis ini, jumlah variabel x hanya satu yaitu Tata kelola sebagai variabel independen, dan Variabel Y adalah Kinerja Organisasi sebagai variabel dependennya.

Tabel 4.22 Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.648	4.429

a. Predictors: (Constant), Tata Kelola

Sumber : Data Diolah

Pada tabel Analisis Koefisien Determinasi, tata kelola memiliki nilai $R^2 = 0,652$, hal ini menunjukkan pemilihan variabel tata kelola dalam (*cross section data*) menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi sebesar 65,2 % persen, sisanya 34,8% ditentukan oleh variabel-variabel lain di luar model.

Angka *Adjusted R Square* sebesar 0,648 angka *Adjusted R Square* disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka Koefisien diterminasi 0,648 atau sama dengan 64,8%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 64,8% dari Kinerja Organisasi yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan Tata kelola. Sedangkan sisanya, yaitu 35,2 %, dapat dijelaskan oleh faktor-faktor

penyebab lainnya diluar penelitian. Dalam kasus di atas berarti faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Organisasi diprediksi semakin mengecil. Hal ini bermakna bahwa variabel yang dipilih sudah tepat.

b) Analisis Koefisien Regresi

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi untuk menganalisis pengaruh antara Tata Kelola sebagai variabel independent (Y) terhadap Kinerja Organisasi sebagai variabel dependent (Z).

Tabel 4.23 Tabel Persamaan Regresi

.Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.106	2.695	1.524	.131
	Tata Kelola	.536	.040	.907	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh bentuk persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX \text{ atau } \hat{Z} = a + bY$$

$$\hat{Z} = 4,106 + 0,536 Y$$

$$\hat{Z} = \text{Kinerja Organisasi}$$

a = Konstanta

b = koefisien regresi

Y = Tata kelola

Hasil pengolahan data SPSS pada tabel persamaan regresi linier tersebut adalah: Koefisien regresi variabel Tata Kelola (Y) bernilai positif dan mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Organisasi (Z). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Tata Kelola dengan Kinerja Organisasi. Sedangkan pengaruh yang cukup kuat artinya, semakin baik penataan Tata Kelola maka pengaruhnya akan cukup kuat terhadap peningkatan Kinerja Organisasi.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika penataan Tata Kelola dilingkungan Badan Keamanan Laut ditingkatkan, akan berpengaruh positif yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja organisasi Badan Keamanan Laut.

c). Uji Hipotesis T-test

Uji hipotesis T-test adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh Tata Kelola terhadap Kinerja Organisasi. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS seperti terlihat pada tabel diatas diketahui t hitung = 13.551. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($n-k$) diketahui nilai t table 5% ($100 - 2$) = 1,661. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung $>$ t table atau $13.551 > 1,661$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena t hitung jatuh di daerah penolakan, maka H_0 ditolak. Artinya Tata Kelola berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia. Sehingga hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa tata kelola berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia terbukti benar.

C. Pembahasan

1. Pengaruh remunerasi terhadap tata kelola

a) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara remunerasi dengan tata kelola di lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia, hal ini terbukti dengan H_0 ditolak dan H_a diterima atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,783 > 1,661$). Dari keterangan di atas dapat diinterpretasikan kondisi pada saat penelitian bahwa remunerasi berpengaruh terhadap tata kelola di lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia sehingga dengan pemberian remunerasi yang terus ditingkatkan akan berdampak positif pada kenaikan kualitas tata kelola di lingkungan Bakamla. Penyebabnya adalah adanya kontribusi positif para pegawai karena merasa dihargai dan menjadi sejahtera sehingga menimbulkan perasaan balas jasa atas apa yang telah mereka nikmati berupa kesejahteraan yang baik, hal ini secara teoritik didukung oleh: (1) Nawawi (1999:317) bahwa pemberian remunerasi berpengaruh pada kontribusi kinerja sehingga berpengaruh terhadap peningkatan tata kelola organisasi menjadi lebih baik, (2) Skinner (1972) bahwa perilaku yang diberi penghargaan cenderung akan diulang kembali dan perilaku yang tidak diberi penghargaan cenderung akan menghilang, artinya jika suatu perilaku tertentu ditunjukkan akibat adanya rangsangan (stimuli) tertentu dan kemudian diikuti oleh penerimaan suatu penghargaan, maka perilaku tersebut cenderung akan diulang kembali dimasa mendatang pada kondisi rangsangan yang sama,

b) Hasil penelitian pengaruh Remunerasi terhadap Tata Kelola, mendukung penelitian sebelumnya dari Sandyria Prihatin (2014) yang berjudul: Remunerasi sebagai Kebijakan Kompensasi Di Rumah sakit Astrinapura, Wonogiri, Jateng. Dengan menghasilkan penelitian bahwa kebijakan remunerasi dapat menaikkan penghasilan sesuai kontribusi karyawan terhadap Rumah Sakit.

2. Pengaruh dorongan kerja terhadap tata kelola.

a) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dibahas bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dorongan kerja dengan tata kelola di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia adalah benar, hal ini terbukti dengan H_0 ditolak dan H_a diterima atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,439 > 1,661$). Dari hasil bahasan dapat diinterpretasikan kondisi pada saat penelitian bahwa dorongan kerja berpengaruh terhadap tata kelola di lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia sehingga dapat diasumsikan bahwa dengan melaksanakan program peningkatan dorongan kerja akan membawa dampak positif pada kinerja pegawai dan kinerja pegawai berpengaruh positif pada peningkatan kualitas tata kelola untuk mensejahterakan pegawai di Lingkungan Bakamla. Hal ini didukung teori kebutuhan yang disampaikan Maslow (1954) bahwa manusia mempunyai banyak kebutuhan yang beragam (mulai dari kebutuhan sederhana sampai dengan yang rumit, dari kebutuhan primer, sekunder sampai tertier, semua ingin diperolehnya sampai puas), kebutuhan yang paling kuat akan berusaha untuk terus dipuaskan dan usaha untuk memuaskan menjadi pendorong perilaku (dorongan kerja), kebutuhan yang telah terpuaskan tidak lagi menjadi pendorong untuk berperilaku. Dari jenjang kebutuhan tersebut, maka kebutuhan penghargaan dapat dimanfaatkan oleh Organisasi untuk dikelola secara proporsional dan efektif agar dapat mempengaruhi dorongan kerja seseorang untuk meningkatkan kualitas tata kelola dan berperilaku sesuai tujuan organisasi

b) Hasil penelitian adanya pengaruh dorongan kerja terhadap tata kelola, mendukung penelitian sebelumnya dari Anthony Afful-broni (2012) yang berjudul: *Relationship between Motivation and Job Performance at the University*

of Mines and technology, Tarkwa Ghana. Dengan menghasilkan penelitian bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh positif pada Kinerja karyawan. (2) Kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap pemberian insentif kepada karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap tata kelola

a) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dibahas bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan tata kelola di lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia adalah benar. Hal ini terbukti dengan H_0 ditolak dan H_a diterima atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,081 > 1,661$). Dari keterangan di atas dapat diinterpretasikan kondisi pada saat penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh sehingga dapat diasumsikan bahwa dengan adanya penekanan pada disiplin kerja secara benar akan berdampak positif pada kinerja pegawai sehingga terjadi peningkatan kualitas tata kelola di lingkungan Bakamla RI. Secara teoritis hal ini didukung oleh Mangkunegara (2001:129) yang menyatakan tentang pengaruh penerapan disiplin sebagai berikut : (1) Disiplin Preventif sebagai tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan, artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negative, (2) Disiplin Korektif sebagai suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi, dengan cara pegawai yang melanggar disiplin diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan untuk memperbaiki sikap pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan

pelajaran bagi pelanggar dimana berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang dilakukan.

b) Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Intan Ratna Maharani (2010) yang berjudul: Pengaruh penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Dengan menghasilkan penelitian bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja.

4. Pengaruh tata kelola terhadap kinerja organisasi

a) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dibahas bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tata kelola dengan kinerja organisasi di lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia adalah benar, hal ini terbukti dengan H_0 ditolak dan H_a diterima atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($13,551 > 1,661$). Dari keterangan di atas dapat diinterpretasikan kondisi pada saat penelitian bahwa Tata Kelola berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia artinya peningkatan kualitas tata kelola akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja organisasi. Hal ini secara teoritik didukung oleh Kurniawan (2010), Karim (2003) dan Yusuf (2005), bahwa dengan peningkatan Tata Kelola Organisasi yang lebih baik (meliputi: partisipasi, transparansi, akuntabilitas, aturan hukum, efektifitas, kesetaraan, visi stratejik, daya tanggap, pengawasan) akan meningkatkan kinerja organisasi menjadi lebih baik.

b) Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari M.Farij Wajdi dan Pariyem (2016) yang berjudul: Pengaruh Tata kelola Organisasi, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit. Dengan menghasilkan penelitian bahwa: 1) Tata Kelola Organisasi secara Signifikan

berpengaruh terhadap Kinerja. 2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. 3) Motivasi/Dorongan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja.

5. Tindak lanjut hasil penelitian

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka untuk tindak lanjut pemanfaatan hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Untuk menentukan yang mana Variabel independen yang menjadi prioritas, Variabel Independen yang murah, Variabel Independen yang menjadi Program Utama dan Variabel yang menjadi Misi Organisasi dapat dijelaskan berdasarkan data hasil sebagai berikut:(1) Remunerasi mempunyai pengaruh **kuat** terhadap tata kelola,(2) Dorongan Kerja mempunyai pengaruh **cukup kuat** terhadap tata kelola,(3)Disiplin Kerja mempunyai pengaruh **sangat kuat** terhadap tata kelola. Dari data hasil analisis tersebut , dapat ditetapkan bahwa :
 - (i) Variabel dorongan kerja perlu menjadi prioritas untuk ditingkatkan, karena mempunyai pengaruh yang paling rendah terhadap tata kelola.
 - (ii) Variabel Disiplin kerja merupakan Variabel Independen yang murah, karena mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap tata kelola.
 - (iii) Variabel Dorongan kerja merupakan Variabel yang menjadi program utama untuk dilaksanakan oleh Manajemen agar pengaruhnya menjadi kuat terhadap perbaikan dan peningkatan Tata Kelola.
 - (iv) Variabel Tata Kelola merupakan variabel yang menjadi Misi Organisasi, karena mempunyai peranan penting untuk terus diperbaiki dan disempurnakan, agar dapat meningkatkan Kinerja Organisasi.

- b) Sedangkan untuk peningkatan remunerasi, dorongan kerja dan disiplin kerja, perlu pengembangan indikator dari koesioner sebagai berikut:
- (i) Untuk meningkatkan Remunerasi, maka indikator no.3 dari koesioner Remunerasi yaitu dikantor ini pemberian remunerasi untuk memacu kompetisi sehat antar pegawai dan peningkatan daya saing dengan organisasi lain harus dikembangkan, perlu menjadi program yang harus diimplementasikan karena mempunyai bobot penilaian persepsi yang paling rendah dari responden (nilai rata rata:371).
 - (ii) Untuk meningkatkan dorongan kerja, maka indikator nomor 3 dari koesioner dorongan kerja yaitu dikantor ini pegawai memiliki dorongan kerja untuk mengambil resiko dan bertanggungjawab atas hasil kerjanya harus dikembangkan, karena mempunyai bobot penilaian persepsi yang paling rendah dari responden (nilai rata rata:345).
 - (iii) Untuk meningkatkan disiplin kerja, maka indikator nomor 2 dari koesioner disiplin kerja yaitu dikantor ini untuk melaksanakan tujuan kerja, pegawai menggunakan, merawat, menyimpan peralatan kerjanya dengan baik harus dikembangkan, karena mempunyai bobot penilaian persepsi yang paling rendah dari responden (nilai rata rata:350)
- c) Untuk memantau hasil peningkatan Variabel Remunerasi, Dorongan kerja dan Disiplin Kerja, maka manajemen perlu memantau peningkatan indikator -indikator dari Variabel Tata Kelola dan Kinerja Organisasi sebagai berikut:

- (i) Indikator yang harus dipantau dari variabel Tata kelola adalah Indikator nomor 18 yaitu Organisasi ini mampu merespon masukan stakeholder dengan cepat, karena mempunyai tingkat penilaian persepsi yang terendah dari responden (nilai rata rata:341), artinya Bakamla harus meningkatkan kemampuan untuk memperbaiki dan meningkatkan manajemen Tata kelola dengan lebih baik sehingga mampu merespon masukan stakeholder secara cepat.
- (ii) Indikator yang harus dipantau dari variabel Kinerja Organisasi adalah Indikator nomor 4 yaitu Dikantor ini pegawai memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan, karena mempunyai tingkat penilaian persepsi yang terendah dari responden (nilai rata rata:344), artinya Bakamla RI harus meningkatkan kualitas pegawainya agar memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan.
-

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan mengenai pengaruh Remunerasi, Dorongan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Tata Kelola serta Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia maka dapat diambil kesimpulan dan saran yang dapat berguna bagi pihak Badan Keamanan Laut Republik Indonesia maupun semua pihak yang membutuhkan.

A. Kesimpulan

Hasil analisa dan pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh Remunerasi, Dorongan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Tata Kelola serta Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Remunerasi, Dorongan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Tata kelola serta Kinerja organisasi:
 - a) Remunerasi bernilai positif, signifikan dan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Tata kelola.
 - b) Dorongan Kerja bernilai positif, signifikan dan mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap Tata Kelola.
 - c) Disiplin Kerja bernilai positif, signifikan dan mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap Tata Kelola.
 - d) Tata Kelola bernilai positif, signifikan dan mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap Kinerja Organisasi.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika remunerasi, dorongan kerja dan disiplin kerja di lingkungan Badan Keamanan Laut dikelola semakin baik, maka akan

mempunyai pengaruh positif yang kuat terhadap peningkatan manajemen tata kelola sehingga dengan manajemen tata kelola yang semakin baik, mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja organisasi Badan Keamanan Laut.

2. Hasil penelitian yang perlu ditindak lanjuti adalah sebagai berikut :

- a) Variabel dorongan kerja perlu menjadi prioritas untuk ditingkatkan, karena mempunyai pengaruh yang paling rendah dibandingkan dengan variabel lainnya terhadap tata kelola.
- b) Variabel disiplin kerja merupakan variabel independen yang murah, karena mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap tata kelola.
- c) Variabel dorongan kerja merupakan variabel yang menjadi program utama untuk dilaksanakan oleh manajemen agar pengaruhnya menjadi kuat terhadap perbaikan dan peningkatan tata kelola.
- d) Variabel tata kelola merupakan variabel yang menjadi misi organisasi, karena mempunyai peranan penting untuk terus diperbaiki dan disempurnakan, karena bernilai positif, signifikan dan mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap kinerja organisasi. Untuk itu manajemen perlu membuat program pelatihan peningkatan dorongan kerja sebagai prioritas dan menjadi program utama dari manajemen agar pengaruhnya meningkat lebih kuat terhadap peningkatan tata kelola.
- e) Tata kelola merupakan variabel yang menjadi misi organisasi, dimana manajemennya harus ditingkatkan melalui *capacity building* sehingga mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap peningkatan kinerja organisasi.

3. Hal yang perlu dilakukan untuk peningkatan remunerasi, dorongan kerja dan disiplin kerja, tata kelola dan kinerja organisasi dapat dilakukan melalui pengembangan indikator berdasarkan hasil koesioner penelitian dengan cara:

- a) Untuk meningkatkan remunerasi, maka pemberian remunerasi, harus dikaitkan dengan program yang dapat memacu kompetisi sehat antara pegawai dan peningkatan daya saing dengan organisasi lain.
- b) Untuk meningkatkan dorongan kerja, maka harus dibuat program agar pegawai memiliki dorongan kerja untuk mengambil resiko dan bertanggungjawab atas hasil kerjanya.
- c) Untuk meningkatkan disiplin kerja, maka harus dibuat program diklat pegawai agar pegawai dalam melaksanakan tujuan kerja mampu menggunakan, merawat, menyimpan peralatan kerjanya dengan baik.

4. Untuk memantau hasil peningkatan remunerasi, dorongan kerja dan disiplin kerja, maka manajemen perlu memantau peningkatan indikator tata kelola dan kinerja organisasi sebagai berikut :

- a) Peningkatan indikator tata kelola dapat dilaksanakan dengan memantau kemampuan organisasi untuk merespon masukan stakeholder dengan cepat.
- b) Peningkatan indikator kinerja organisasi dapat dilaksanakan dengan memantau seberapa baik pemahaman Pegawai tentang pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawabnya terhadap apa yang dikerjakan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi Badan Keamanan Laut Republik Indonesia dalam melaksanakan operasional yang diharapkan dapat

meningkatkan kinerja organisasi di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.

1. Manajemen perlu melakukan program untuk meningkatkan Dorongan Kerja dengan cara :
 - a) Melakukan program pembinaan dengan tujuan pegawai memiliki dorongan kerja yang tinggi untuk mengambil resiko dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya.
 - b) program pembinaan pegawai harus sesuai dengan kompetensinya sehingga *The Right Man in The Right Place* dapat diterapkan dengan baik, melalui diklat pendek seperti :
 - (i) Program Familiaration Kapal Patroli, bagi calon awak kapal patroli yang telah memenuhi syarat.
 - (ii) Program operator alat utama pendukung, bagi calon operator Radar, GMDSS, dsb.
 - (iii) Program pendidikan dan pelatihan penyelaman, bagi calon tenaga Rescue dan Unit Reaksi Cepat Laut (URCL).
 - (iv) Program diklat lainnya terkait peningkatan dorongan kerja.
2. Manajemen juga harus terus melakukan perbaikan tata kelola dengan cara meningkatkan kemampuan untuk merespon masukan dari stake holder dengan cepat, terkait informasi dan komunikasi, seperti:
 - a) Peningkatan peran dan pemanfaatan Call Center (021) 500 500 dan (021) 127, untuk merespon masukan stake holder dan laporan masyarakat terkait informasi keamanan dan keselamatan dilaut.

- b) Peningkatan peran dan pemanfaatan lebih maksimal Kantor Pusat Informasi Maritim Indonesia yang dimiliki Bakamla sebagai pusat informasi maritim yang terintegrasi dan terpadu untuk lebih cepat merespon masukan stake holder terkait kecepatan informasi Keamanan dan keselamatan laut.
 - c) Pengembangan peran MRCC,RCC,GS sebagai sarana dan prasarana pendukung untuk surveylance dibidang keamanan dan keselamatan laut agar mampu secara cepat merespon (*quick respon*) dari berbagai informasi dan masukan stake holder.
 - d) Peningkatan kualitas operasi keamanan laut yang lebih terintegrasi dan tersinergi serta terpadu antara Bakamla dengan stake holder dalam menjaga laut Nusantara.
3. Untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi Bakamla, Manajemen harus melakukan program untuk meningkatkan pemahaman pegawai yang baik tentang pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan, melalui penilaian yang objektif terhadap:
- a) grade jabatan,
 - b) capaian kinerja pegawai,
 - c) hasil kerja pegawai,
 - d) mutu atau kualitas kerja pegawai,
 - e) kompetensi/kemampuan/skill pegawai,
 - f) sikap kerja pegawai, dan lain lain.

Demikian saran yang dapat penulis sampaikan, semoga dapat berguna sebagai bahan masukan untuk meningkatkan peran Badan Keamanan Laut sebagai

Lembaga Pemerintah Non Kementerian agar dapat memperbaiki kualitas manajemen tata kelola dengan didasarkan pada prinsip *Good Governance* sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi yang optimal dimasa depan.

Bagi peneliti lain yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakannya dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap tata kelola dan kinerja organisasi dan diharapkan untuk menambah jumlah sampel penelitian, dengan harapan penelitian ini dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afful-broni, Anthony. (2012). *Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and technology, Tarkwa Ghana. Creative Education*. Vol. 3, No. 3, hal 309 – 314
- Arif, Mirrian Syofian. (1986). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
- Aritonang, Roberto. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
- Azlina, Nur dan Amelia, Ira. (2014). Pengaruh Good Governance dan pengendalian intern terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, Vol. 12, No. 2, hal. 32 – 43
- Batinggi, Achmad dan Ahmad, Badu. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
- Desller, Gary. (2015). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education Ltd.
- Efendi, Sofian dan Tukiran. (2012). *Metode Pelatihan Survey*. Jakarta: LP3ES
- Farid, Wajdi dan Pariyem. (2016). Pengaruh Tata kelola Organisasi, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit. *University Research Colloquium*. Vol. 3, hal. 187 – 197
- Febriani, Silfia, dkk. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 12, No. 1, hal 1 – 10
- Hafiza, Nadia Sajjad, dkk. (2011). Relationship Between Rewards and Employees Motivation in the Non-Profit Organizations of Pakistan. *Business Intelligence Journal*. Vol/ 4, No. 2, hal 327 – 335
- Islamy, M. Irfan. (2005). *Kebijakan Publik*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
- Iswanto, Yun, dkk. (2015). *Seminar Penelitian*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
- Iswanto, Yun. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
- Iswanto, Yun. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka

- Kurniawati. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
- Lembaga Administrasi Negara. (2008). *Isu Aktual Sesuai Tema*. Jakarta: Penerbit Lembaga Administrasi Negara
- Lembaga Administrasi Negara. (2008). *Kebijakan dan Program Pembangunan Nasional*. Jakarta: Penerbit Lembaga Administrasi Negara
- Lembaga Administrasi Negara. (2008). *Manajemen SDM, Keuangan, dan Materil*. Jakarta: Penerbit Lembaga Administrasi Negara
- Lembaga Administrasi Negara. (2008). *Observasi Lapangan*. Jakarta: Penerbit Lembaga Administrasi Negara
- Lembaga Administrasi Negara. (2008). *Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Penerbit Lembaga Administrasi Negara
- Lembaga Administrasi Negara. (2008). *Teknik Komunikasi dan Presentasi yang Efektif*. Jakarta: Penerbit Lembaga Administrasi Negara
- Levia, Richard I., dkk. (1993). *Pengambilan Keputusan Secara Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Maharani, Intan Ratna. (2010). Pengaruh penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. *E-Jurnal Universitas Galuh*
- remunerasi-pns-tni-polri.blogspot.com, Diambil 12 oktober 2011 dari situs world wide web; [www. remunerasi-pns-tni-polri.blogspot.com](http://www.remunerasi-pns-tni-polri.blogspot.com)
- Materi Kuliah Remunerasi` Diambil 11 Oktober 2011 dari situs world Wide Web; <http://www.kompasiana.com/cangka/materi-kuliah-remunerasi>
- Nnaji – Ihedinmah, Nnadozie Chijioke dan Egbunike, Francis Chinedu. (2015). Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis. *European Journal of Business and Management*. Vol. 7, No. 4, hal 80 – 90
- Nupikso, Gunoro. (2015). *Workshop Penelitian*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 178 Tahun 2014 tentang Badan Keamanan Laut
- Prihatin, Sandriya. (2014). Remunerasi sebagai Kebijakan Kompensasi Di Rumah sakit Astrinapura, Wonogiri, Jateng. *Tesis*. Surakarta: Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Purwanto, Agus Joko, dkk. (2008). *Teori Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
- Orientasi Tata Kelola Pemerintahan. Diambil 27 Mei 2016 , dari situs wide world web; www.landasanteori.com
- Ratmawati, Dwi dan Herachwati, Nurri. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbitan Universitas Terbuka
- Remunerasi-pns-tni-polri. Diambil 12 oktober 2011 dari situs world wide web; www.remunerasi-pns-tni-polri.blogspot.com
- Sangaji, Nini. (2015). Implementasi Program remunerasi dalam rangka Reformasi Birokrasi dan peningkatan Kinerja Aparatur di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara. *Tesis*. Surakarta: Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sartika, Amwiarni. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*. Vol. 3, No. 1, hal 54 – 65
- Siagian, Sondang P. (1985). *Peranan Staff dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Sobirin, Achmad. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
- Sulistyarini, dkk. (2014). *Panduan Penulisan Proposal dan Tugas Akhir Program Magister*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
- Tim Pengembang Program Pasca Sarjana. (2014). *Pedoman Bimbingan Tugas Akhir Program Magister*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
- Tim Pengembang Program Pasca Sarjana. (2014). *Pedoman Ujian Sidang*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
- Toha, Munarto dan Darmanto. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbitan Universitas Terbuka
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2014 tentang Kelautan
- Usman, Wan. (2005). *Metode Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
-

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

No. Responden:

Tanggal Pengisian:

Saya Bambang Widiatmoko mahasiswa Magister Manajemen Universitas Terbuka yang sedang mengadakan penelitian untuk tugas akhir pembuatan Tesis dengan Judul Pengaruh Remunerasi, Dorongan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Tata Kelola dan Kinerja Organisasi (Studi kasus di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia). Untuk membantu kelancaran penelitian, saya mengharapkan bantuan dan kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner dengan baik dan lengkap. Semua data yang diperoleh dari kuisisioner ini adalah bersifat rahasia dan hanya akan digunakan bagi kepentingan akademik semata.

Atas kesediaan waktu yang Anda berikan saya ucapkan banyak terima kasih

Pilih 1 (satu) jawaban pada pertanyaan dibawah ini dan berilah tanda silang (X) pada pilihan huruf yang tersedia:

1. Jenis kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
2. Usia : a. < 25 tahun d. 45 tahun – 55 tahun
b. 25 tahun – 35 tahun e. >55 tahun
c. 35 tahun – 45 tahun
3. Pendidikan Terakhir: a. SMU/Sederajat c. Sarjana (S1)
b. Diploma (D1/D2/D3) d. Pasca Sarjana (S2/S3)
4. Masa Kerja : a. 1< 5 tahun c. 15-25 tahun
b. 5-15 tahun d. >25 tahun
5. Status Pegawai : a. PNS b. POLRI
c. TNI d. Lainnya
6. Pangkat /Jabatan saat ini :

Petunjuk:

Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat menurut anda dari pernyataan-pernyataan berikut, dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom yang sesuai.

Keterangan:

- | | |
|-------------------------------|-----------------------|
| Sangat Setuju (SS) : 5 | Setuju (S) : 4 |
| Ragu-Ragu (RR) : 3 | Tidak Setuju (TS) : 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) : 1 | |

No.	Pernyataan	SS	S	R	T	ST
	X1					
1.	Dikantor ini pemberian remunerasi memenuhi keadilan karena didasarkan pada grade jabatan, capaian kinerja dan disiplin pegawai.					
2.	Dengan pemberian remunerasi, pegawai akan terus meningkatkan prestasi kerja.					
3.	Dikantor ini pemberian remunerasi, memacu kompetisi sehat antar pegawai dan peningkatan daya saing dengan organisasi lain.					
4.	Dikantor ini, pemberian Remunerasi yang diberikan telah memenuhi syarat dan ketentuan serta tujuan yang hendak dicapai.					
5.	Dikantor ini pemberian Remunerasi didasarkan pada Peraturan Per Undang Undangan dan Kebijakan yang tepat.					
	X2					
6.	Dikantor ini pegawai memiliki dorongan kerja untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas.					
7.	Dikantor ini, pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain dan organisasi.					
8.	Dikantor ini, pegawai memiliki dorongan kerja untuk mengambil resiko dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya.					
9.	Dikantor ini, pegawai memiliki dorongan kerja untuk meningkatkan kualitas agar mendapatkan penghargaan.					
	X3					
10.	Dikantor ini, pegawai melakukan kegiatan sesuai rencana dan jadwal yang telah ditetapkan di dalam peraturan Organisasi.					
11.	Dikantor ini untuk melaksanakan tujuan kerja, pegawai menggunakan, merawat, menyimpan peralatan kerjanya dengan baik.					
12.	Dikantor ini, pegawai berusaha mengembangkan kemampuan dengan memahami, mentaati dan bekerja dengan prosedur kerja yang benar.					
13.	Dikantor ini, keteladanan kepemimpinan dan arahan pemimpin untuk mewujudkan disiplin selalu dikedepankan.					
14.	Kesejahteraan pegawai yang baik akan menimbulkan balas jasa pegawai yaitu taat pada pimpinan dan pada tata tertib organisasi.					
15.	Kedisiplinan akan timbul jika organisasi menerapkan perlakuan yang adil kepada para pegawainya.					

No.	Pernyataan	SS	S	R R	T S	ST S
16.	Dikantor ini pengawasan melekat diterapkan dengan baik agar pegawai merasakan perhatian, bimbingan dan arahan dari pimpinannya.					
17.	Dikantor ini, memberlakukan peraturan secara tegas dengan sanksi /hukuman yang berat untuk menimbulkan efek jera.					
18.	Dikantor ini, pimpinan sangat tegas untuk menindak pegawai yang indisipliner.					
	Y					
19.	Dikantor ini ada hak berpartisipasi dari publik untuk mengetahui apa yang telah dilakukan penyelenggara negara.					
20.	Dikantor ini, selalu membukaruang bagi keterlibatan banyak aktor dalam pembuatan dan pelaksanaan kebijakan.					
21.	Dikantor ini, mempunyai mekanisme yang menjamin keterbukaan publik.					
22.	Dikantor ini, memiliki mekanisme untuk memfasilitasi pertanyaan publik.					
23.	Dikantor ini, memiliki mekanisme yang menjamin pelaporan dan penyebaran informasi.					
24.	Organisasi ini mempunyai Kesiapan untuk mempertanggung jawabkan setiap perbuatan dan tindakan dari aparaturnya.					
25.	Organisasi ini melaksanakan tanggung jawab kepada publik secara profesional, didasarkan pada keahlian dan kompetensi.					
26.	Organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang undangan dan hukum yang berlaku.					
27.	Proses pembuatan/ pelaksanaan kebijakan membutuhkan kerangka hukum yang adil dan ditegakkan.					
28.	Menggunakan sumber sumber daya yang tersedia dengan cara yang terbaik.					
29.	Dikantor ini, menggunakan prosedur kerja secara efektif.					
30.	Dikantor ini, Birokrasi dilaksanakan berdasarkan kewajaran prosedural.					
31.	Dikantor ini, Birokrasi dilaksanakan dengan tepat dan berdaya guna.					
32.	Dikantor ini, anggota masyarakat harus memperoleh kesempatan dalam proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan.					
33.	Saya berpendapat bahwa Pembuatan dan pelaksanaan kebijakan harus didasarkan pada visi yang strategis.					

No.	Pernyataan	SS	S	R R	T S	ST S
34.	Dikantor ini, Visi strategik harus diarahkan untuk pencapaian tujuan secara optimal.					
35.	Dikantor ini, proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan, organisasi mampu melayani semua stake holder.					
36.	Organisasi ini mampu merespon masukan stake holder dengan cepat.					
37.	Dikantor ini memiliki pengawasan melekat dalam tata kelola organisasi.					
38.	Dikantor ini, tujuan pengawasan untuk mengendalikan tata kelola organisasi menjadi lebih baik.					
	Z					
39.	Dikantor ini, pegawai mempunyai kemampuan untuk bekerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas serta waktu kerja yang telah ditetapkan.					
40.	Dikantor ini, pegawai bekerja sesuai dengan kompetensi dan skill yang dimiliki.					
41.	Dikantor ini, pegawai memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sesuai dengan kompetensi pekerjaannya.					
42.	Dikantor ini, pegawai memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan.					
43.	Dikantor ini, pegawai mengutamakan orientasi pelayanan dengan memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.					
44.	Dikantor ini, pegawai memiliki integritas yang baik dan tidak menyalah gunakan wewenang.					
45.	Dikantor ini, pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap kepentingan organisasi dan kepentingan negara.					
46.	Dikantor ini, pegawai senantiasa meningkatkan pengetahuan, wawasan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.					
47.	Dikantor ini selalu mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi.					
48.	Dikantor ini, pimpinan memberikan keteladanan, memotivasi dan memberi arahan yang baik kepada pegawai sesuai perundang undangan.					
49.	Dikantor ini, pimpinan memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kreatifitas dan inovasi pegawai.					
50.	Dikantor ini, Struktur Organisasi didasarkan pada peraturan perundang undangan yang berlaku.					

Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah .

1. Tabulasi Data Penelitian

Remunerasi Dorongan Kerja Disiplin Kerja

No	1	2	3	4	5	11	1	2	3	4	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	6	2	2	4	19	2	1	4	5	10	1	4	5	2	3	5	4	4	4	10
2	3	3	3	3	3	13	6	4	3	4	10	4	2	3	4	3	1	1	3	3	10
3	3	3	3	3	3	21	3	6	3	3	14	1	1	1	5	5	3	5	3	3	10
4	4	4	4	4	4	15	1	3	3	4	13	4	4	4	4	4	3	1	4	4	10
5	4	5	4	2	4	15	3	4	4	4	13	4	4	4	4	4	3	2	2	4	10
6	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	14	1	2	2	4	4	4	4	4	4	10
7	4	4	4	4	4	10	4	4	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
8	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
9	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
10	4	4	4	4	4	12	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
11	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
12	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
14	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
15	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
16	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
18	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
19	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
20	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
21	4	4	4	4	4	15	4	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
22	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
23	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
24	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
25	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
26	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
27	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
29	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
30	4	4	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
31	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
32	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
33	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
34	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
35	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
36	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
37	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
38	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
39	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
40	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
41	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
42	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
43	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
44	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
45	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
46	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
47	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
48	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
49	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
50	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
51	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
52	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
53	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
54	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
55	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
56	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
57	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
58	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
59	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
60	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
61	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
62	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
63	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
64	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
65	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
66	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
67	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
68	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
69	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
70	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
71	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
72	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
73	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
74	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
75	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
76	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
77	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
78	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
79	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
80	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
81	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
82	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
83	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
84	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
85	4	4	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
86	4	4	4	4	4	1															

Tata Kelola

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Y
1	3	3	5	5	3	5	5	4	3	3	3	4	2	3	5	4	4	4	67
2	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	55
3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	70
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	65
5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	87
6	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	59
7	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	4	3	4	2	53
8	3	3	4	1	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	2	60
9	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	3	75
10	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	81
11	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	4	1	2	53
12	5	5	5	5	5	8	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	85
13	4	4	5	5	2	4	5	5	4	5	5	4	4	3	2	2	3	4	70
14	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	83
15	4	4	3	4	2	4	4	2	4	2	3	4	1	2	2	4	4	2	56
16	5	5	5	4	2	3	3	4	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	67
17	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	79
18	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	5	3	2	2	4	4	5	4	69
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	79
20	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	65
21	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	5	3	4	3	64
22	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	78
23	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	75
24	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	85
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	82
26	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	55
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	82
28	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	51
29	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	2	2	2	4	4	55
30	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	79
31	4	4	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	2	1	1	4	4	2	56
32	4	4	3	4	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	49
33	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	75
34	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	54
35	3	4	2	4	3	5	2	3	3	4	3	4	3	4	5	5	2	2	64
36	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	83
37	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	74
38	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	74
39	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	55
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	41
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
42	3	5	5	5	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	5	3	4	5	69
43	3	3	3	2	2	5	5	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	49
44	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	55
45	2	2	3	4	3	5	5	2	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	69
46	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	82
47	5	5	4	5	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	65
48	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	55
49	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	62
50	4	4	5	4	5	5	5	4	2	2	4	4	5	5	5	3	4	3	73
51	2	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	52
52	3	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	5	3	5	3	2	1	2	57
53	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	48
54	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	72
55	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	53
56	5	2	3	2	4	3	5	4	4	3	2	2	2	3	2	2	5	3	56
57	3	3	5	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
58	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	3	2	5	3	5	4	76
59	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
60	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	66
61	5	4	3	2	4	2	2	2	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	66
62	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	75
63	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	61
64	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	71
65	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	80
66	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	79
67	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	81
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
69	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	84
70	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	58
71	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	79
72	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	79
73	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	2	2	2	4	2	2	67
74	4	4	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	2	2	2	4	4	2	56
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
76	5	4	5	3	3	5	5	1	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	77
77	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	80
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
80	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	69
81	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	3	69
82	4	3	3	2	2	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	73
83	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	84
84	5	4	5	3	3	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	77
85	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	66
86	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	59
87	5	4	5	3	3	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	75
88	2	4	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	68
89	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	77
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
91	3	4	4	2	3	4	5	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	2	63
92	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	3	5	3	4	2	4	70
93	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
94	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	59
95	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	5	5	3	5	2	4	2	3	57
96	5	4	5	4	5	5	5	4											

Kinerja Organisasi

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Σ
1	5	4	3	3	5	4	4	3	2	2	1	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	26
3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	45
4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	5	4	42
5	4	4	3	4	4	4	4	5	1	5	4	44
6	2	4	2	2	2	2	4	4	4	5	3	34
7	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	1	26
8	3	3	4	3	2	2	3	1	2	3	5	32
9	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	50
10	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	51
11	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	26
12	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	51
13	3	2	5	3	2	4	3	2	4	2	2	32
14	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	52
15	2	2	2	2	2	4	5	3	2	2	3	27
16	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	41
17	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	38
18	3	2	3	1	3	4	4	3	3	4	4	36
19	4	3	4	2	2	4	5	5	5	5	5	44
20	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	43
21	3	4	2	5	5	4	4	4	1	5	5	44
22	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	46
23	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	45
24	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	50
25	4	5	4	5	4	5	4	3	2	5	5	46
26	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	26
27	5	5	4	5	4	5	4	3	2	5	5	47
28	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	31
29	2	2	2	1	2	4	3	2	2	2	3	26
30	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	40
31	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	28
32	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	26
33	3	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	45
34	4	3	3	2	3	5	3	3	4	3	4	37
35	3	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	34
36	4	4	4	4	4	5	2	3	4	2	3	41
37	4	4	5	5	5	5	2	3	2	1	3	40
38	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	46
39	3	4	2	1	2	3	2	3	2	2	2	28
40	2	2	2	2	1	3	3	4	3	1	5	32
41	4	5	5	4	4	5	2	5	3	3	4	44
42	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	42
43	3	2	3	3	2	2	5	3	3	3	4	33
44	4	4	4	3	3	2	5	5	2	2	5	39
45	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	5	37
46	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	47
47	3	5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	35
48	3	3	4	2	4	4	2	4	3	2	4	35
49	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	36
50	3	4	2	3	3	3	5	5	5	3	5	40
51	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	27
52	2	3	4	2	2	3	3	5	2	5	3	34
53	3	3	2	2	2	2	5	4	3	4	4	33
54	5	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4	43
55	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	29
56	3	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	36
57	3	3	3	3	5	4	5	4	1	3	5	40
58	2	4	5	2	4	4	4	4	3	3	2	37
59	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	52
60	2	2	4	4	3	3	5	4	3	4	4	38
61	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	45
62	4	5	5	5	3	5	3	3	2	2	3	40
63	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	40
64	3	4	3	3	3	4	5	2	3	4	4	38
65	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	52
66	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	52
67	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	48
68	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	34
69	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	51
70	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	36
71	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	48
72	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	49
73	2	2	4	2	2	4	5	4	4	5	5	39
74	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	26
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
76	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	42
77	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	49
78	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
80	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	46
81	5	3	4	4	5	5	3	3	2	5	4	43
82	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	5	49
83	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	51
84	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
85	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	39
86	2	2	3	2	2	4	3	5	5	5	5	38
87	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	46
88	3	2	5	2	2	3	5	4	2	5	5	38
89	4	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	42
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
91	4	5	4	3	4	5	4	3	2	3	3	40
92	4	5	4	2	5	3	3	2	2	4	4	38
93	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	45
94	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	44
95	2	3	3	1	3	5	4	3	5	5	5	41
96	2	4	5	5	4	2	4	4	2	2	2	36
97	2	3	3	3	3	2	4	3	5	5	5	41
98	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4	5	37
99	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	48
100	4	4	5	4	2	3	5	4	5	4	4	44

2. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen

Remunerasi

Dorongan Kerja

Disiplin Kerja

No	1	2	3	4	5	No	1	2	3	4	No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	5	4	3	3	4	1	2	4	4	4	1	3	4	5	3	5	3	5	4	4
2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	3	4	3	2	2	3	3
3	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
6	4	3	3	2	2	6	4	4	4	2	6	2	2	4	3	3	3	2	4	4
7	3	3	3	3	4	7	4	4	2	4	7	4	2	3	4	3	2	2	3	3
8	3	2	2	5	4	8	3	3	3	4	8	4	2	4	4	3	3	4	4	3
9	4	4	4	4	5	9	4	5	5	5	9	4	5	4	4	4	4	4	5	5
10	4	4	4	5	5	10	5	5	3	5	10	5	5	4	5	5	4	4	5	5
11	3	3	3	3	4	11	4	4	2	4	11	4	2	3	4	3	2	2	3	3
12	5	4	4	5	5	12	4	5	5	5	12	5	5	5	5	4	4	5	5	5
13	3	2	4	5	4	13	3	5	2	3	13	5	2	5	5	4	2	4	2	5
14	4	4	4	5	4	14	4	5	5	3	14	5	5	4	5	5	5	5	5	5
15	3	3	3	3	4	15	4	4	2	4	15	4	2	3	4	3	2	2	3	3
16	4	4	4	5	3	16	4	4	3	3	16	4	3	5	4	4	4	4	4	5
17	3	4	3	5	5	17	5	4	4	5	17	5	4	4	5	4	4	4	4	3
18	3	4	4	5	3	18	5	4	2	3	18	3	3	4	3	3	2	3	3	3
19	5	5	4	4	4	19	4	5	3	4	19	5	2	5	5	5	5	5	5	4
20	3	3	4	4	4	20	5	5	3	4	20	5	5	2	5	3	2	3	2	3
21	3	3	5	4	3	21	5	5	4	3	21	5	5	4	5	3	2	3	2	2
22	4	4	4	4	5	22	5	3	3	5	22	4	5	5	4	4	4	4	5	5
23	4	4	4	4	5	23	4	5	3	5	23	4	3	4	4	4	4	4	5	5
24	4	5	5	5	4	24	4	5	5	4	24	4	4	5	4	4	5	5	5	5
25	4	4	4	5	5	25	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	5	5	5
26	3	3	3	3	4	26	4	4	2	4	26	4	2	3	4	3	2	2	3	3
27	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	27	4	4	5	4	5	5	5	5	5
28	3	3	3	3	2	28	2	2	2	2	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	4	29	4	4	2	4	29	4	2	3	4	3	2	2	3	3
30	4	5	4	4	4	30	5	4	4	4	30	5	5	5	5	5	4	4	5	4

Tata Kelola

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	5	5	3	5	5	4	3	3	3	3	4	2	3	5	4	4	4	4
2	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	5	4
3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
6	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	5	4
7	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	4
8	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	2	4	4
9	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	5	3
10	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
11	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	4	3	2	4	3
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3
13	4	4	5	5	2	4	5	5	4	5	5	4	4	3	2	2	3	4	5	5
14	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
15	4	4	3	4	2	4	4	2	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	5	2
16	5	5	5	4	2	3	3	4	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4
17	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3
18	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	5	3	2	2	4	4	5	4	5	3
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
20	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4
21	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	5	3	4	3	4	2
22	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	5	3
23	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4
24	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3
26	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4
27	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	4
29	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	3	4
30	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4

Kinerja Organisasi

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4
2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	4
3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3
4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3
5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4
6	2	4	2	2	2	2	4	4	5	4	3	4
7	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3
8	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	5	4
9	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3
10	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
11	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	4
12	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
13	3	2	5	3	2	4	3	2	4	2	2	5
14	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
15	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	4
16	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4
17	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3
18	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
19	4	3	4	2	2	4	5	5	5	5	5	4
20	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4
21	3	4	2	5	5	4	4	4	3	5	5	4
22	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3
23	3	3	5	3	3	5	4	5	5	5	4	4
24	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
25	4	5	4	5	4	5	4	3	2	5	5	5
26	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3
27	5	5	4	5	4	5	4	3	2	5	5	4
28	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2
29	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	4
30	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4

3) Tabulasi Hasil Uji Coba Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi

Nomor	r-hitung	r-tabel	Ket.
Dikantor ini pemberian remunerasi memenuhi keadilan karena didasarkan pada grade jabatan, capaian kinerja dan disiplin pegawai	0.496	0,361	Valid
Dengan pemberian remunerasi, pegawai akan terus meningkatkan prestasi kerja	0.565	0,361	Valid
Dikantor ini pemberian remunerasi, memacu kompetisi sehat antara pegawai dan peningkatan daya saing dengan organisasi lain	0.520	0,361	Valid
Dikantor ini pemberian remunerasi yang diberikan telah memenuhi syarat dan ketentuan serta tujuan yang hendak dicapai	0.482	0,361	Valid
Dikantor ini pemberian remunerasi didasarkan pada peraturan perundang undangan dan kebijakan yang tepat	0.370	0,361	Valid

Sumber:Data Diolah

Hasil Uji Validitas Variabel Dorongan Kerja

Nomor	r-hitung	r-tabel	Ket
Dikantor ini pegawai memiliki dorongan kerja untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas	0.400	0,361	Valid
Dikantor ini pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain dan organisasi	0.564	0,361	Valid
Dikantor ini pegawai memiliki dorongan kerja untuk mengambil resiko dan bertanggungjawab atas hasil kerjanya	0.399	0,361	Valid
Dikantor ini pegawai memiliki dorongan kerja untuk meningkatkan kualitas agar mendapatkan penghargaan	0.415	0,361	Valid

Sumber:Data Diolah

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Nomor	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Dikantor ini pegawai melakukan kegiatan sesuai rencana dan jadwal yang telah ditetapkan didalam peraturan organisasi	0.390	0,361	Valid
Dikantor ini untuk melaksanakan tujuan kerja, pegawai menggunakan, merawat, menyimpan peralatan kerjanya dengan baik	0.526	0,361	Valid
Dikantor ini pegawai berusaha mengembangkan kemampuan dengan memahami, mentaati dan bekerja dengan prosedur kerja yang benar	0.673	0,361	Valid
Dikantor ini keteladanan kepemimpinan dan arah pemimpin untuk mewujudkan disiplin selalu dikedepankan	0.399	0,361	Valid
Kesejahteraan pegawai yang baik akan menimbulkan balas jasa pegawai yaitu taat pada pimpinan dan pada tata tertib organisasi	0.844	0,361	Valid
Kedisiplinan akan timbul jika organisasi menerapkan perlakuan yang adil kepada para pegawainya	0.854	0,361	Valid
Dikantor ini pengawasan melekat diterapkan dengan baik agar pegawai merasakan perhatian, bimbingan dan arahan dari pimpinannya	0.840	0,361	Valid
Dikantor ini memberlakukan peraturan secara tegas dengan sanksi/hukuman yang berat untuk menimbulkan efek jera	0.733	0,361	Valid
Dikantor ini pimpinan sangat tegas untuk menindak pegawai yang indisipliner	0.715	0,361	Valid

Sumber: Data diolah

Hasil Uji Validitas Tata Kelola

Nomor	r-hitung	r-tabel	Ket
Dikantor ini ada hak berpartisipasi dari public untuk mengetahui apa yang telah dilakukan penyelenggara Negara	0.561	0,361	Valid
Dikantor ini selalu membuka ruang bagi keterlibatan banyak actor dalam pembuatan dan pelaksanaan kebijakan	0.388	0,361	Valid
Dikantor ini mempunyai mekanisme yang menjamin keterbukaan public	0.644	0,361	Valid
Dikantor ini memiliki mekanisme untuk memfasilitasi pertanyaan publik	0.559	0,361	Valid
Dikantor ini memiliki mekanisme yang menjamin pelaporan dan penyebaran informasi	0.716	0,361	Valid
Organisasi ini mempunyai kesediaan untuk mempertanggungjawabkan setiap perbuatan dan tindakan dari aparaturnya	0.642	0,361	Valid
Organisasi ini melaksanakan tanggungjawab kepada public secara professional didasarkan pada keahlian dan kompetensi	0.479	0,361	Valid
Organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang undangan dan hukum yang berlaku	0.767	0,361	Valid
Proses pembuatan/pelaksanaan kebijakan membutuhkan kerangka hukum yang adil dan ditegakkan	0.476	0,361	Valid
Menggunakan sumber daya yang tersedia dengan cara yang terbaik	0.790	0,361	Valid
Dikantor ini menggunakan prosedur kerja secara efektif	0.734	0,361	Valid
Dikantor ini birokrasi dilaksanakan berdasarkan kewajaran prosedural	0.516	0,361	Valid
Dikantor ini birokrasi dilaksanakan dengan tepat dan berdayaguna	0.780	0,361	Valid
Dikantor ini anggota masyarakat harus memperoleh kesempatan dalam proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan	0.714	0,361	Valid
Saya berpendapat bahwa pembuatan dan pelaksanaan kebijakan harus didasarkan pada visi yang strategis	0.693	0,361	Valid
Dikantor ini visi stratejik harus diarahkan untuk pencapaian tujuan secara optimal	0.428	0,361	Valid
Dikantor ini proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan organisasi mampu melayani semua stakeholder	0.380	0,361	Valid
Organisasi ini mampu merespon masukan stakeholder dengan cepat	0.808	0,361	Valid
Dikantor ini memiliki pengawasan melekat dalam tata kelola organisasi	0.027	0,361	Tidak Valid
Dikantor ini tujuan pengawasan untuk mengendalikan tata kelola organisasi menjadi lebih baik	-0.023	0,361	Tidak Valid

Sumber: Data Diolah

Hasil Uji Validitas Kinerja Organisasi

Nomor	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Dikantor ini pegawai mempunyai kemampuan untuk bekerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas serta waktu kerja yang telah ditetapkan	0.716	0,361	Valid
Dikantor ini pegawai bekerja sesuai dengan kompetensi dan skill yang dimiliki	0.749	0,361	Valid
Dikantor ini pegawai memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sesuai dengan kompetensi pekerjaannya	0.653	0,361	Valid
Dikantor ini pegawai memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan yang dilakukan dan tanggungjawab terhadap apa yang dikerjakan	0.766	0,361	Valid
Dikantor ini pegawai mengutamakan orientasi pelayanan dengan memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat	0.776	0,361	Valid
Dikantor ini pegawai memiliki integritas yang baik dan tidak menyalahgunakan wewenang	0.383	0,361	Valid
Dikantor ini pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap kepentingan organisasi dan kepentingan Negara	0.700	0,361	Valid
Dikantor ini pegawai senantiasa meningkatkan pengetahuan, wawasan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas	0.749	0,361	Valid
Dikantor ini selalu mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi	0.509	0,361	Valid
Dikantor ini pimpinan memberikan keteladanan, motivasi dan memberi arahan yang baik kepada pegawai sesuai peraturan perundang-undangan	0.853	0,361	Valid
Dikantor ini pimpinan memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kreatifitas dan inovasi pegawai	0.676	0,361	Valid
Dikantor ini struktur organisasi didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku	0.093	0,361	Tidak Valid

Sumber: Data Diolah

3. Lampiran 3 Print out hasil SPSS

a) Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Remunerasi

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
/SCALE(ALL VARIABLES) ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.7000	.70221	30
VAR00002	3.5667	.77385	30
VAR00003	3.7000	.70221	30
VAR00004	4.0333	.92786	30
VAR00005	3.9667	.85029	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	15.2667	5.375	.496	.670
VAR00002	15.4000	4.938	.565	.639
VAR00003	15.2667	5.306	.520	.661
VAR00004	14.9333	4.685	.482	.676
VAR00005	15.0000	5.310	.370	.719

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.9667	7.482	2.73525	5

Dorongan Kerja

RELIABILITY
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
 /SCALE=(ALL VARIABLES) ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
 /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.1333	.86037	30
VAR00002	4.3333	.75810	30
VAR00003	3.3000	1.11880	30
VAR00004	3.9333	.86834	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	11.5667	4.323	.400	.605
VAR00002	11.3667	4.171	.564	.513
VAR00003	12.4000	3.559	.399	.628
VAR00004	11.7667	4.254	.415	.595

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.7000	6.493	2.54816	4

Disiplin Kerja

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
 VAR00008 VAR00009 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE
 SCALE/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.1333	.77608	30
VAR00002	3.5000	1.25258	30
VAR00003	4.0000	.87099	30
VAR00004	4.1667	.69893	30
VAR00005	3.8000	.80516	30
VAR00006	3.2667	1.11211	30
VAR00007	3.6000	1.13259	30
VAR00008	3.9333	1.04826	30
VAR00009	3.9667	.96431	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	30.2333	37.909	.390	.901
VAR00002	30.8667	33.085	.526	.899
VAR00003	30.1667	34.585	.673	.883
VAR00004	30.2000	38.303	.399	.900
VAR00005	30.5667	33.702	.844	.873
VAR00006	31.1000	30.507	.854	.866
VAR00007	30.7667	30.461	.840	.868
VAR00008	30.4333	32.392	.733	.878
VAR00009	30.4000	33.352	.715	.880

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.3667	42.240	6.49925	9

Tata Kelola

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008
VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018
VAR00019 VAR00020
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.1000	.71197	30
VAR00002	3.9667	.61495	30
VAR00003	4.6000	.87899	30
VAR00004	4.2000	.84690	30
VAR00005	3.5333	1.16658	30
VAR00006	3.9667	.80872	30
VAR00007	4.2000	.66436	30
VAR00008	3.6333	1.03335	30
VAR00009	3.9000	.84486	30
VAR00010	3.5000	1.16708	30
VAR00011	4.0333	.92786	30
VAR00012	3.6333	.69893	30
VAR00013	3.5333	1.16658	30
VAR00014	3.5333	1.22428	30
VAR00015	3.5333	1.25212	30
VAR00016	3.8667	.89955	30
VAR00017	3.8667	.77606	30
VAR00018	3.2667	.98027	30
VAR00019	4.3333	.60889	30
VAR00020	3.6333	.66868	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.3333	121.954	.561	.913
VAR00002	72.4667	125.568	.388	.916
VAR00003	72.4333	118.323	.644	.911
VAR00004	72.2333	120.185	.559	.913
VAR00005	72.9000	112.231	.716	.909
VAR00006	72.4667	119.292	.642	.911
VAR00007	72.2333	123.771	.479	.914
VAR00008	72.8000	113.338	.767	.907
VAR00009	72.5333	121.706	.476	.914
VAR00010	72.9333	110.547	.790	.906
VAR00011	72.4000	115.766	.734	.908
VAR00012	72.6000	122.800	.516	.914
VAR00013	72.9000	110.783	.780	.907
VAR00014	72.9000	111.334	.714	.909
VAR00015	72.9000	111.403	.693	.909
VAR00016	72.5667	121.978	.428	.915
VAR00017	72.5667	124.116	.380	.916
VAR00018	73.1667	113.454	.808	.906
VAR00019	72.1000	130.438	.027	.922
VAR00020	72.8000	131.200	-.023	.922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.4333	131.289	11.45812	20

Kinerja Organisasi

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008
 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR0001 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.

Reliability [DataSet 0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	34.000	1.18872	30
VAR00002	33.800	1.12888	30
VAR00003	35.000	1.16798	30
VAR00004	34.667	1.16659	30
VAR00005	35.000	1.25258	30
VAR00006	48.000	.78784	30
VAR00007	39.000	.86486	30
VAR00008	34.333	1.10403	30
VAR00009	34.333	1.22287	30
VAR00010	38.333	1.31525	30
VAR00011	48.667	.98719	30
VAR00012	37.333	.61968	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	40.1887	68.971	.716	.900
VAR00002	40.2867	68.202	.748	.898
VAR00003	40.0887	69.237	.883	.903
VAR00004	40.1000	67.288	.786	.897
VAR00005	40.0887	65.928	.778	.896
VAR00006	39.6887	77.357	.383	.913
VAR00007	39.6887	72.505	.700	.902
VAR00008	40.1333	68.395	.748	.898
VAR00009	40.1333	71.292	.809	.911
VAR00010	39.7333	63.651	.853	.892
VAR00011	39.5000	72.082	.876	.902
VAR00012	39.8333	81.798	.093	.920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.5667	83.289	9.12625	12

b) Hasil Uji Normalitas

NPARTESTS
/K-S(NORMAL)=X1 X2 X3 Y Z
/MISSING ANALYSIS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Remuneras i	Dorongan Kerja	Disiplin Kerja	Tata Kelola	Kinerja Organisasi
N		100	100	100	100	100
Normal Parameters ^{ab}	Mean	18.94	15.26	33.81	67.26	40.13
	Std. Deviation	3.234	2.525	6.633	11.263	7.471
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.131	.119	.099	.088
	Positive	.098	.131	.119	.099	.058
	Negative	-.118	-.115	-.085	-.084	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.179	1.311	1.195	.988	.878
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124	.064	.115	.283	.424

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c) Hasil Uji Autokorelasi

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER X1 X2 X3 Y
/RESIDUALSDURBIN.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tata Kelola, Dorongan Kerja, Remunerasi, Disiplin Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.732	.721	3.949	2.256

a. Predictors: (Constant), Tata Kelola, Dorongan Kerja, Remunerasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4044.026	4	1011.006	64.839	.000 ^b
	Residual	1481.284	95	15.592		
	Total	5525.310	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Tata Kelola, Dorongan Kerja, Remunerasi, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.535	2.695		-.199	.843
	Remunerasi	.552	.212	.239	2.608	.011
	Dorongan Kerja	.807	.236	.273	3.412	.001
	Disiplin Kerja	.261	.146	.231	1.782	.078
	Tata Kelola	.135	.096	.203	1.403	.164

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

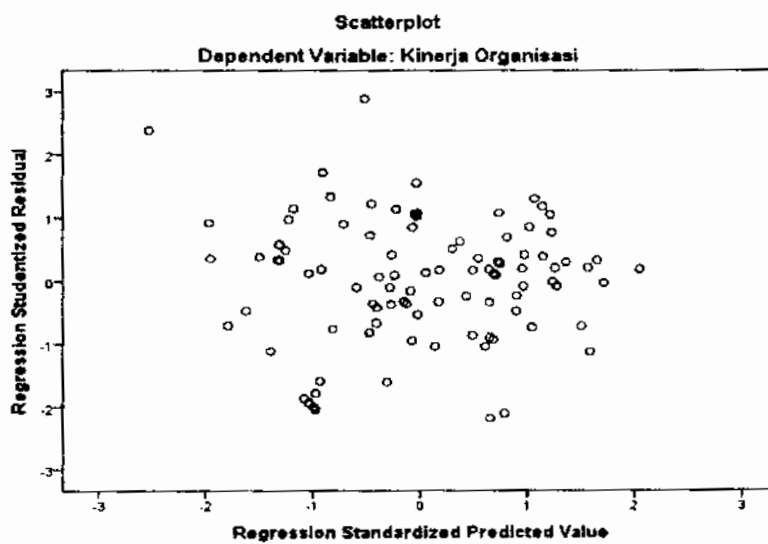
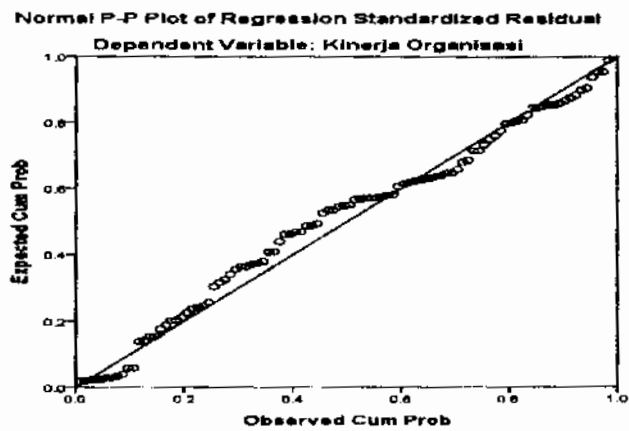
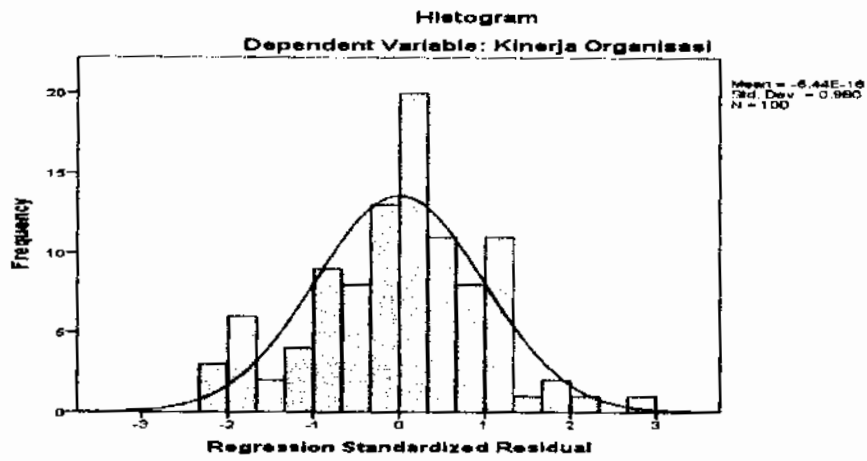
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.96	53.29	40.13	6.391	100
Residual	-8.338	11.121	.000	3.868	100
Std. Predicted Value	-2.530	2.059	.000	1.000	100
Std. Residual	-2.111	2.816	.000	.980	100

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

d) Hasil Uji Hetero Kedastisitas

Charts



e) Hasil Uji Multikolinearitas

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Z
 /METHOD=ENTER X1 X2 X3 Y.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tata Kelola, Dorongan Kerja, Remunerasi, Disiplin Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Remunerasi	.335	2.981
	Dorongan Kerja	.442	2.264
	Disiplin Kerja	.167	5.974
	Tata Kelola	.134	7.452

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Remunerasi	Dorongan Kerja	Disiplin Kerja	Tata Kelola
1	1	4.959	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.021	15.312	.71	.01	.00	.06	.01
	3	.010	22.801	.11	.14	.94	.02	.01
	4	.008	25.714	.13	.78	.04	.22	.02
	5	.003	44.068	.05	.08	.02	.70	.96

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

f) Hasil Uji regresi

Remunerasi, Dorongan Kerja, Disiplin Kerja (X123) dengan Tata Kelola (Y)

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2 X3.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Dorongan Kerja, Remunerasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Tata Kelola

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.866	.862	4.190

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Dorongan Kerja, Remunerasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10873.940	3	3624.647	206.471	.000 ^b
	Residual	1685.300	96	17.555		
	Total	12559.240	99			

a. Dependent Variable: Tata Kelola

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Dorongan Kerja, Remunerasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.318	2.786		2.268	.026
	Remunerasi	.793	.210	.228	3.781	.000
	Dorongan Kerja	.594	.243	.133	2.439	.017
	Disiplin Kerja	1.090	.108	.642	10.081	.000

a. Dependent Variable: Tata Kelola

Hasil Uji Regresi :

Tata Kelola (Y) Dengan Kinerja Organisasi (Z)

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFFOUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Z
 /METHOD=ENTER Y.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tata Kelola ^a		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.648	4.429

a. Predictors: (Constant), Tata Kelola

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3602.719	1	3602.719	183.641	.000 ^b
	Residual	1922.591	98	19.618		
	Total	5525.310	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Tata Kelola

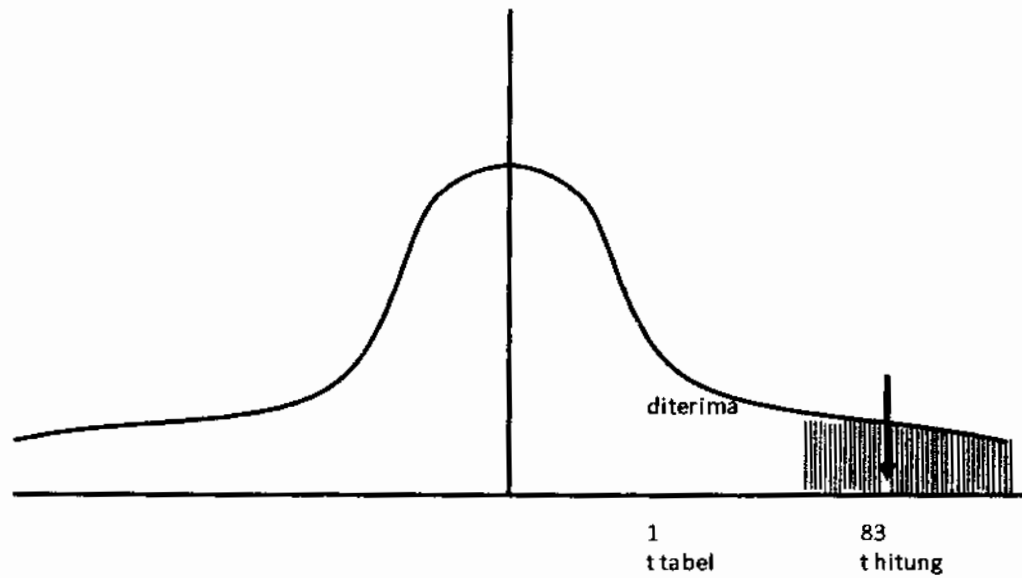
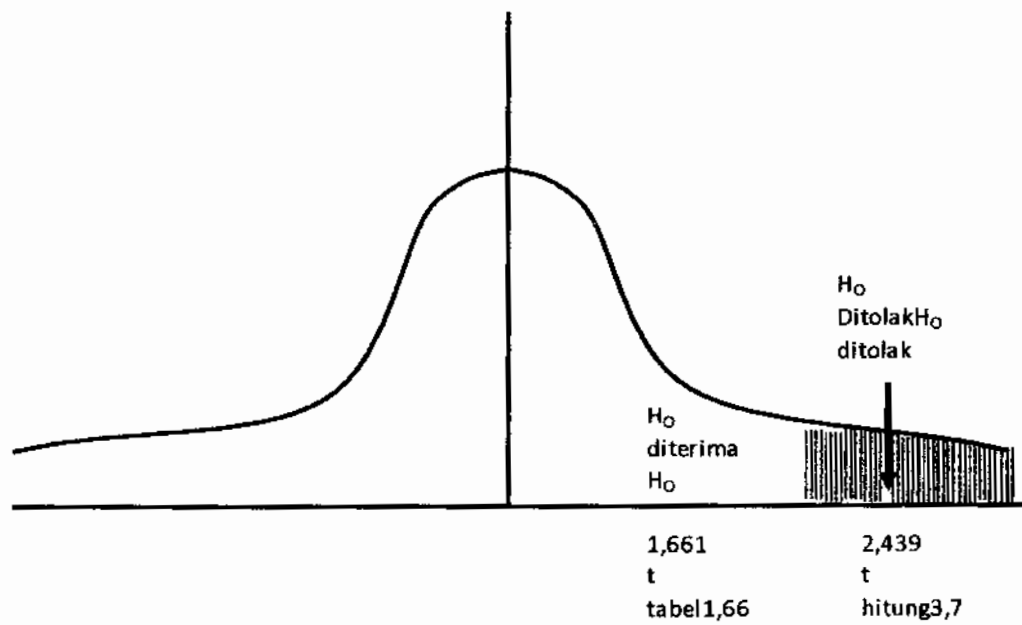
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.106	2.695		1.524	.131
	Tata Kelola	.536	.040	.807	13.551	.000

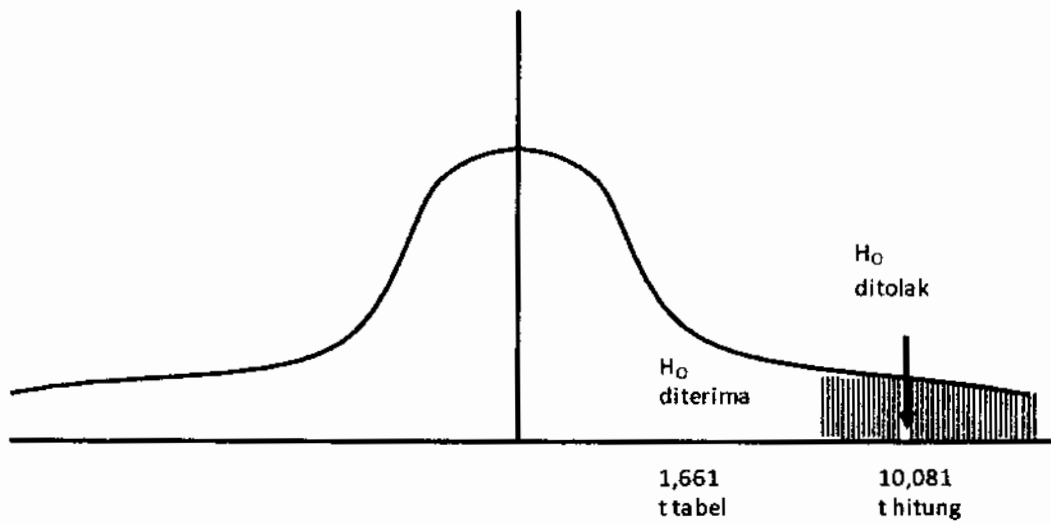
a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

g) Hasil Uji Hipotesis (T-test)

(1) Uji T-Test Remunerasi terhadap Tata Kelola

(2) Uji T-Test Dorongan Kerja terhadap Tata Kelola

(3) Uji T-test Disiplin Kerja terhadap tata kelola



(4) Uji T-Test Tata Kelola terhadap Kinerja Organisasi

