

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PENGARUH REMUNERASI DAN *REWARD*
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN
MAMASA DI PROVINSI SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

HERAWATY

NIM. 530004089

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRACT
ANALYSIS EFFECT OF REMUNERATION AND *REWARD* TOWARD
CIVIL SERVANTS OF STATISTIKS INDONESIA'S INCREASED
PERFORMANCE IN MAMASA REGENCY
AT SULAWESI BARAT PROVINCE

HERAWATY
hera.bpsmamasa@gmail.com

Program Pasca Sarjana
 Universitas Terbuka

The purpose of this study is to determine and understand the effect of remuneration and reward on performance improvement of civil servants of BPS Mamasa Regency.

This research is a quantitative study combined with a qualitative approach to get a complete representation of this research. The sample of this research is 30 civil servants from Mamasa BPS District. The research variables are remuneration (X1), reward (X2) and performance (Y). The data analysis method used is multiple linear regression analysis.

Based on the t test result for remuneration variables, $t_{count} > t_{table}$ is $6.006 > 1,7011$ then H_0 is rejected, with a significance value of $0,000 < 0.05$, for the reward variable, the results of $t_{count} > t_{table}$ is $3,485 > 1.7011$ then H_0 is rejected, with the significance value is $0.002 < 0.05$. F test results obtain value of $F_{count} > F_{table}$ is $39.476 > 4.196$ then H_0 is rejected and the significance is $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination test results (R^2) showed that remuneration had a positive effect partially and significant on performance by 50.89%, while reward had a partial effect on performance by 23.65%. Remuneration and reward simultaneously had a significant effect on performance by 74, 5% and the remaining 25.5% are influenced by other variables that are not examined. The result of the regression equation is $Y = 3.027 + 0.612X_1 + 0.388X_2$ and is positive.

The granting of remuneration and rewards at BPS Mamasa Regency has an impact on the employee's compliance level of the regulation and carry out BPS Mamasa Regency's obligations as the duties of the work can be carried out on time, and the concern for conducting presence is increasingly considered. The remuneration and rewards also affect employee's income or take home pay for BPS employees in Mamasa Regency.

Keywords: Analysis, Influence, Remuneration, Reward, Performance

ABSTRAK
**ANALISIS PENGARUH REMUNERASI DAN *REWARD* TERHADAP
 PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BADAN
 PUSAT STATISTIK KABUPATEN MAMASA
 DI PROVINSI SULAWESI BARAT**

HERAWATY
hera.bpsmamasa@gmail.com

Program Pasca Sarjana
 Universitas Terbuka

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan memahami pengaruh remunerasi dan *reward* terhadap peningkatan kinerja ASN BPS Kabupaten Mamasa.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dipadukan dengan pendekatan kualitatif dengan maksud untuk mendapatkan gambaran yang seutuhnya mengenai penelitian ini. Sampel penelitian ini adalah PNS BPS Kabupaten Mamasa sebanyak 30 orang. Variabel penelitian yaitu remunerasi (X1), *reward* (X2) dan Kinerja (Y). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel remunerasi, diperoleh t hitung > t tabel yaitu $6,006 > 1,7011$ maka H_0 ditolak, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk variabel *reward* diperoleh hasil t hitung > t tabel yaitu $3,485 > 1,7011$ maka H_0 ditolak, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu $39,476 > 4,196$ maka H_0 ditolak dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa secara parsial remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 50,89 % dan *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sebesar 23,65%, dan secara simultan remunerasi dan *reward* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja sebesar 74,5% dan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil persamaan regresinya yaitu $Y = 3,027 + 0,612X_1 + 0,388X_2$ dan bernilai positif.

Pemberian remunerasi dan *reward* di BPS Kabupaten Mamasa, berdampak pada tingkat kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan dan dalam melaksanakan kewajibannya sebagaimana tupoksi pekerjaannya dapat terselenggara secara tepat waktu, dan kepedulian melakukan presensi semakin diperhatikan. Pemberian Remunerasi dan *reward* juga berpengaruh pada pendapatan pegawai atau *take home pay* pegawai BPS Kabupaten Mamasa

Kata Kunci : Analisis, Pengaruh, Remunerasi, *Reward*, Kinerja

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Pengaruh Remunerasi dan *Reward* terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa di Provinsi Sulawesi Barat 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.

Majene, September 2019
Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL

DCB8AHF03683789

6000
ENAM RIBU RUPIAH

(HERAWATY)

NIM.530004089

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN

Nama : Herawaty
 NIM : 530004089
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Analisis Pengaruh Remunerasi dan *Reward* terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa di Provinsi Sulawesi Barat

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari Tanggal : Sabtu 7 September 2019

W a k t u : 09.30 Wita

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

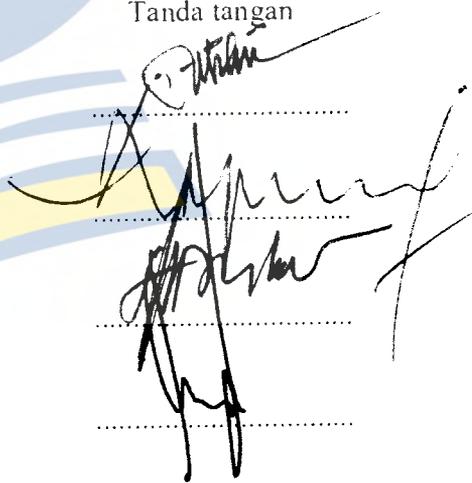
Ketua Komisi Penguji
 Nama: Drs. Arifin Tahir, S.pd., M.Pd.

Penguji Ahli
 Nama: Prof.Dr.Ir.H.Hapzi Ali, MM.

Pembimbing I
 Nama: Dr. H.Hamka Hakim, M.Si.

Pembimbing II
 Nama: Dr. Amri Darwis, MM.

Tanda tangan



PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Pengaruh Remunerasi dan *Reward* terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa di Provinsi Sulawesi Barat

Penyusun TAPM : Herawaty

NIM : 530004089

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Sabtu, 7 September 2019

Menyetujui :

Pembimbing II,

Dr. Amri Darwis, MM.

Pembimbing I,

Dr. H. Hamka Hakim, M.Si.

Penguji Ahli

Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis

Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com
NIP. 197009182005012001

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si.
NIP. 197208242000121001

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya kepada saya untuk dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“Analisis Pengaruh Remunerasi dan Reward terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara(ASN) Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa di Provinsi Sulawesi Barat”**.

Segala yang telah tertuang dalam karya ini bukanlah hasil kerja penulis semata. Berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan, dan wawasan untuk terselesaikannya karya ini. Dalam kesempatan ini dengan penuh kebanggaan dan rasa hormat penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepala UPBJJ UT Majene, Drs.Arifin Tahir, S.Pd, M.Pd beserta staf selaku penyelenggara Program Pascasarjana.
2. Dr.Hamka Hakim, M.Si selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan pemikiran serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan tesis ini.
3. Dr. Amri Darwis, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang juga telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
4. Prof.Dr.Ir.H.Hapzi Ali, MM, selaku Penguji Ahli yang telah memberikan masukan dan arahan untuk penyempurnaan tesis ini.
5. Suami tercinta Ardhy serta dua buah hatiku Dhyra dan Naura atas doa dan

dukungannya.

6. Ibunda dan Ayahanda tercinta serta Saudara-Saudaraku atas segala doanya.
7. Para Dosen Program Magister Manajemen, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama saya menempuh studi di Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka.
8. Bapak / Ibu responden Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa atas kesediaannya memberikan data / informasi yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini, terkhusus kepada Kepala BPS Kabupaten Mamasa Bapak Achmad Nasir, S.Si, MM, teman-teman STIS dan teman-teman Prodi Statistika Universitas Hasanuddin.
9. Teman-teman mahasiswa yang kompak dan saling memotivasi dalam penyelesaian TAPM ini khususnya Pak Fahry, Bu Emma, Bu Nanny, Bu Berlyn, dan Ketua Angkatan Pak Riky Ramlan serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Saya sangat berharap bahwa penelitian ini memberikan manfaat khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia. Semoga kekurangan yang ada tidak mengurangi makna dari penelitian ini tetapi dapat menjadi peluang untuk penelitian berikutnya.

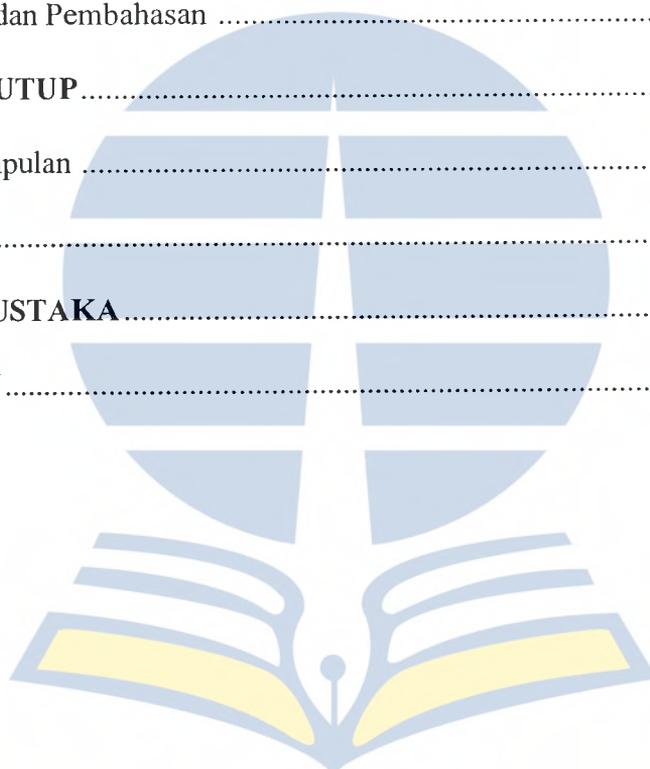
Majene, September 2019

Herawaty

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	v
KATA PENGANTAR	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR BAGAN	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori	12
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Berfikir	35

D. Operasional Variabel.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Desain Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel	47
C. Instrumen Penelitian	48
D. Prosedur Pengumpulan Data	50
E. Metode Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	61
B. Hasil dan Pembahasan	71
BAB V PENUTUP.....	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN.....	100



DAFTAR BAGAN

No Bagan	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	38
4.1 Struktur Organisasi BPS Kabupaten Mamasa	67
4.2 Grafik <i>Scatterplot</i>	78



DAFTAR TABEL

No Tabel	Halaman
1.1 Rekapitulasi Kekurangan Jam Kerja Pegawai	3
1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai	4
2.1 Penelitian Terdahulu	35
2.2 Definisi Operasional	43
4.1 Jumlah Pegawai Per Bulan Desember 2018	69
4.2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Pangkat/Golongan	69
4.3 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Umur	69
4.4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.5 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
4.6 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Masa Kerja	70
4.7 Frekuensi/Presentase Indikator Variabel Remunerasi	72
4.8 Frekuensi/Presentase Indikator Variabel <i>Reward</i>	72
4.9 Frekuensi/Presentase Indikator Variabel Kinerja	73
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi	74
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Reward</i>	75
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	75
4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	76
4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	77
4.15 Output Hasil Regresi Linier Berganda	79
4.16 Hasil Uji Simultan	81
4.17 Nilai R dan R Square	82
4.18 Nilai R Square masing-masing variabel	82

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Halaman
A Kuisisioner Penelitian.....	100
B Tabulasi Data	103
C Tabel Uji t	105
D Tabel Uji F	106
E Tabel r hitung (<i>pearson product moment</i>)	107
F Wilayah kritis untuk pengujian parsial (<i>t-test</i>) dan pengujian simultan (<i>F-test</i>) ..	108
G Output Hasil Pengolahan SPSS	109
H Surat Permohonan Ijin Penelitian	117
I Surat Keterangan Penelitian.....	118
J Peta Kabupaten Mamasa.....	119
K Dokumentasi Kegiatan Penelitian.....	120



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu upaya peningkatan kinerja dengan menerapkan kebijakan remunerasi di lingkungan para aparatur negara. Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya kinerja pegawai mengingat dampak paling signifikan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya.

Salah satu alat dalam mewujudkan visi misi sebuah organisasi dengan pemberian remunerasi yang bertujuan untuk menciptakan sebuah ikatan kerja sama yang formal antara sebuah organisasi dengan sumber daya manusia atau pegawai dalam kerangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja. Remunerasi diharapkan dapat memberikan sebuah motivasi kepada pegawai agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Gaji merupakan salah satu bentuk dari remunerasi, namun memiliki makna yang lebih luas karena mencakup berbagai bentuk imbalan, bukan hanya berbentuk uang namun juga berbentuk barang yang diberikan secara langsung maupun tidak secara langsung, dan secara rutin maupun tidak. Makna remunerasi berupa segala

sesuatu yang diterima oleh pegawai atas kontribusi dan dedikasi yang di berikanya kepada organisasinya.

Menurut (Stillo2011; Carrigan, 2011), kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk berkomitmen pada organisasi . Salah satu bentuk kompensasi diberikan dalam bentuk remunerasi. Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini adalah pegawai atau karyawan dalam sebuah organisasi, merupakan kekuatan dari organisasi tersebut, keahlian dan bakat yang dimiliki SDM jika digunakan dan dikembangkan dengan tepat, akan membawa organisasi pada sebuah kemajuan. Kebutuhan pegawai sebaiknya dapat dipuaskan oleh suatu sistem, harus ada perlakuan yang adil kepada pegawai, dan adanya pemberian imbalan atas kinerja. Pengertian tunjangan kinerja atau remunerasi menurut Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 51 Tahun 2017 adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi melaksanakan agenda reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Kinerja pegawai adalah prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Remunerasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas kinerja yang sudah dihasilkan. Besaran tunjangan kinerja atau remunerasi dihitung dan dibayar berdasarkan hasil target kinerjanya secara rutin sesuai kebijakan dan aturan dalam organisasi. Semakin tinggi capaian target kinerjanya, semakin tinggi pula tunjangan kinerjanya, begitu pula sebaliknya, semakin rendah target kinerja yang dicapai, maka besaran tunjangan kinerja atau remunerasinya makin kecil pula. Berdasarkan data dari BPS Kabupaten Mamasa, setiap bulan

masih banyak pegawai di BPS Kabupaten Mamasa yang menerima remunerasi atau tunjangan kinerja dibawah 100%. Tidak tercapainya target remunerasi setiap bulan yaitu sebesar 100% oleh pegawai di BPS Kabupaten Mamasa disebabkan oleh berbagai faktor antara lain faktor kehadiran pegawai baik karena kekurangan jam kerja, sakit, izin, tanpa keterangan, cuti, dan faktor lainnya yaitu capaian target setiap pekerjaan yang masih kurang.

Sepanjang tahun 2018 sampai dengan bulan Februari tahun 2019, BPS Kabupaten Mamasa mencatat jumlah kekurangan jam kerja pegawai seperti yang dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kekurangan Jam Kerja Pegawai

No Urut Pegawai	Total Kekurangan Jam Kerja Pegawai (menit)	Total Kekurangan Jam Kerja Pegawai yang Diharapkan (menit)
1	385	0
2	253	0
3	0	0
4	550	0
5	238	0
6	281	0
7	192	0
8	11	0
9	562	0
10	0	0
11	94	0
12	10	0
13	11	0
14	101	0
15	959	0
16	178	0
17	93	0
18	7	0
19	225	0
20	180	0

21	47	0
22	74	0
23	4	0
24	369	0
25	246	0
26	98	0
27	1379	0
28	93	0
29	107	0
30	1183	0

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa masih sangat banyak pegawai BPS Kabupaten Mamasa yang belum mematuhi aturan utamanya mengenai jam kerja pegawai. Meskipun demikian total KJK di atas masih dalam batas toleransi sebelum pegawai dikenakan hukuman disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selain itu catatan penilaian Capaian Kinerja Pegawai (CKP) untuk Bulan Januari dan Februari tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Capaian Kinerja Pegawai

Rekap Penilaian CKP Pegawai BPS Kabupaten Mamasa		
Bulan Januari dan Februari 2019		
No Urut Pegawai	Penilaian Bulan Januari dan Februari	
1	100	100
2	97	99
3	98	100
4	97	100
5	99	100
6	99	99
7	99	99
8	90	90
9	99	97
10	99	99

11	99	99
12	99	99
13	99	99
14	98	99
15	100	99
16	99	99
17	99	99
18	99	98
19	99	99
20	99	96
21	99	99
22	100	99
23	99	99
24	99	99
25	97	95
26	98	99
27	99	99
28	98	99
29	97	96
30	97	95

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa capaian kinerja yang diharapkan sebesar 100% belum terpenuhi, masih banyak pegawai yang mendapatkan nilai CKP dibawah 100%

Selain faktor remunerasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, faktor *reward* juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Setiap orang yang akan diberikan *reward* harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Selain diukur dengan materi, *reward* juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi dimana dia bekerja. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi pemerintahan atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya penghargaan atau imbalan sebagai bentuk motivasi yang diberikan pada pegawai.

Untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai tuntutan jabatan tidaklah mudah. Diperlukan berbagai usaha seperti pembinaan yang berkesinambungan, diawali dari kegiatan perencanaan, melakukan pengorganisasian, penggunaan, dan melakukan pemeliharaan pegawai agar mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien. Salah satu implementasi dalam hasil pembinaan adalah dengan memberikan penghargaan atau *reward* bagi karyawan atau pegawai yang memiliki prestasi dan produktif dalam bekerja. Dengan adanya *reward* tersebut diharapkan dapat memberi dorongan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih giat lagi.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan remunerasi dan *reward* terhadap kinerja pegawai. Achmad Furqan (2016), kesimpulan yang diperoleh adalah variabel remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Dina Kristina (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah remunerasi mempengaruhi kinerja. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Siti Khoirun Nuraini (2012), kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Arik Irawanti (2016), kesimpulan yang diperoleh adalah variabel *reward* (penghargaan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah salah satu lembaga pemerintah non kementerian yang memiliki tanggung jawab langsung kepada Presiden. Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa adalah perwakilan Badan Pusat Statistik yang ditempatkan di daerah atau di kabupaten. Badan Pusat Statistik yang ada di tingkat

kabupaten bertanggung jawab kepada Badan Pusat Statistik yang ada di tingkat Provinsi. Berdasarkan peraturan perundang-undangan, BPS Kabupaten Mamasa juga mempunyai tugas yang sama dengan BPS di tingkat Provinsi dalam penyelenggaraan statistik dasar.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa menyelenggarakan fungsi: (1) Penyelenggaraan statistik dasar di Kabupaten Mamasa; (2) Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa; dan (3) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, perlengkapan dan rumah tangga Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa.

Berdasarkan peraturan Kepala Badan Pusat Statistik, selain fungsi, BPS Kabupaten Mamasa juga mempunyai beberapa kewenangan di wilayahnya. Kewenangan tersebut antara lain: (1) di bidang statistik, melakukan penyusunan rencana daerah di Kabupaten Mamasa secara makro ; (2) Melakukan perumusan kebijakan dibidang statistik untuk mendukung pembangunan daerah di Kabupaten Mamasa; (3) Melakukan penetapan sistem informasi statistik di Kabupaten Mamasa; (4) Melakukan penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional di Kabupaten Mamasa; dan (5) Melakukan kewenangan lainnya yang melekat dan telah dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melakukan kewenangannya, BPS Kabupaten Mamasa tetap harus berkoordinasi dengan pemerintah setempat.

Dalam penelitian ini, dilakukan observasi awal dengan mengumpulkan berbagai informasi umum tentang Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa. Pada observasi awal ini ditemukan beberapa permasalahan, diantaranya yaitu pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja kepada pegawai masih dilakukan dengan dasar, presensi atau kehadiran pegawai, peringkat jabatan dan capaian kinerja pegawai (CKP). Sistem manajemen kinerja yang digunakan hingga saat ini mengacu pada regulasi yang ditetapkan pemerintah yakni Peraturan Pemerintah (PP) nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS, namun pada penerapannya CKP masih belum jelas dan terukur. Hal ini dikarenakan belum adanya standarisasi dan *guidance* penilaian terkait volume dan tingkat kesulitan pekerjaan. Sehingga muncul kesan penilaian dipengaruhi subjektivitas, senioritas, usia, dan pengalaman, bukan berdasarkan pada kinerja.

Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa, penerapan *reward* telah menjadi perhatian penuh bagi pihak instansi terutama untuk memotivasi kinerja pegawai. Meskipun pada awalnya pegawai yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat melalui penerapan *reward* tetapi ada juga yang menganggap penerapan tersebut sebagai motivator untuk meningkatkan motivasi kerja. Yang menjadi fenomena penelitian adalah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa mengalami penurunan kinerja akibat lemahnya penerapan *reward* dan *punishment*.

Beberapa bentuk *reward* yang telah diberikan kepada pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa antara lain:

1. Mengikutsertakan Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) dalam pemilihan Koordinator Statistik Kecamatan Berprestasi (KSKP) untuk tingkat Kabupaten dan Tingkat Provinsi. Pegawai yang terpilih sebagai KSKP adalah mereka yang dianggap berkinerja tinggi, taat aturan dan memiliki perilaku yang baik, baik dilingkungan kantor maupun di luar lingkungan kantor. Namun untuk saat ini hanya satu KSKP saja yang akan diikutkan untuk mengikuti kompetisi ke tingkat yang lebih tinggi.
2. Mengupayakan penyediaan fasilitas untuk pegawai seperti laptop dan kendaraan dinas, namun belum terpenuhi secara maksimal, hanya tersedia 14 buah laptop dalam kondisi baik untuk 30 pegawai, demikian pula dengan kendaraan dinas, hanya ada 23 kendaraan dinas untuk 30 pegawai.
3. Pemberian kesempatan mengikuti tugas belajar serta pemberian izin belajar. Meskipun banyak yang ingin melanjutkan pendidikan melalui jalur tugas belajar, namun masih dibatasi oleh masa kerja dan banyaknya antrian pegawai untuk mengikuti tugas belajar.

Dari hasil uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pegawai di BPS Kabupaten Mamasa tentang pengaruh remunerasi dan *reward* terhadap kinerja pegawai, maka dari itu penulis mengambil judul yaitu “Analisis Pengaruh Remunerasi dan *reward* terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa di Provinsi Sulawesi Barat.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh remunerasi dan *reward* terhadap peningkatan kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa ?
2. Apakah remunerasi dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa ?
3. Apakah remunerasi dan *reward* dapat meningkatkan kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

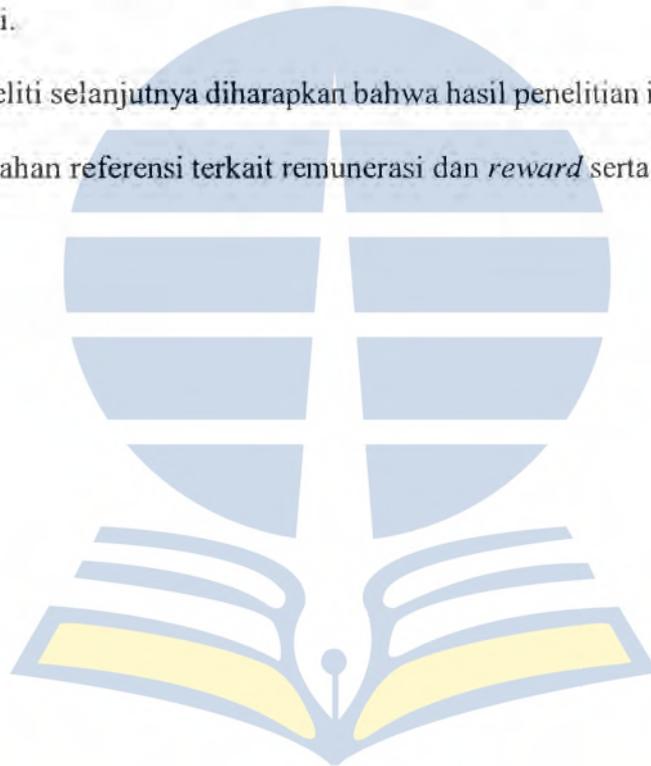
1. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan *reward* secara parsial dan secara simultan terhadap peningkatan kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis remunerasi dan *reward* terhadap peningkatan kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk berbagai pihak antara lain organisasi BPS Kabupaten Mamasa, masyarakat secara umum dan khususnya kepada peneliti sendiri. Beberapa kegunaan penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dijabarkan sebagai berikut:

1. Kegunaan atau manfaat penelitian bagi organisasi BPS Kabupaten Mamasa, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan sebagai bahan referensi, tentang manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan remunerasi dan *reward* dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kegunaan atau manfaat penelitian bagi lingkungan pendidikan khususnya ilmu manajemen, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik dan semakin dalam mengenai konsep kinerja pegawai. Khususnya tentang pengaruh remunerasi dan *reward* terhadap kinerja pegawai agar analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Kegunaan atau manfaat penelitian bagi peneliti sendiri adalah dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen, menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai remunerasi, *reward*, kinerja pegawai, dan dampaknya terhadap organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi terkait remunerasi dan *reward* serta kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, diperlukan dukungan teori dari para ahli. Teori tersebut terkait dengan remunerasi dan *reward* terhadap peningkatan kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa. Landasan teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Remunerasi

Menurut Hasibuan (2012: 118), remunerasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atau balas jasa yang disediakan oleh perusahaan mereka. Menurut Sopiah (2010) pengertian remunerasi adalah sebuah bentuk balas jasa atau imbalan yang yang diterima oleh tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji. Karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, di berikan secara langsung ataupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin.

Istilah remunerasi sendiri menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2012) adalah suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan. Remunerasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan bekerja dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah. Untuk menjaga stabilitas pegawai, keahlian dan kesetiaan pegawai harus dibarengi dengan memberikan

kepuasan kerja kepada pegawai tersebut. Stabilitas pegawai dapat menekan angka *turn over* atau perputaran karyawan yang berdampak buruk bagi perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki aturan sendiri dalam pemberian remunerasi, besarnya berbeda-beda tergantung kebijakan yang diterapkan. Faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut dipengaruhi oleh besarnya permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja, peranan perusahaan, serikat buruh, besar kecilnya resiko pekerjaan, serta adanya intervensi dari pemerintah dan biaya hidup (Tarigan, 2010:12).

Remunerasi menurut Pora (2011) diartikan sebagai *payment* atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan atau pekerja atas prestasi yang diberikan karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbin (2012) menjelaskan ada tiga konsep remunerasi disingkat 3P. Ketiga konsep tersebut adalah:

- a. *Position* atau posisi yakni remunerasi diberikan berdasarkan posisi jabatan yang ditempati. Tiap jabatan nilai remunerasinya berbeda-beda.
- b. *People* atau orang yakni remunerasi diberikan pada seseorang yang memiliki pendidikan dan keahlian khusus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- c. *Performance* atau kinerja yakni remunerasi diberikan kepada pegawai atau karyawan didasarkan pada kualitas pekerjaannya. Pegawai yang berkinerja tinggilah yang berhak untuk mendapatkan remunerasi.

Tiap organisasi memiliki indikator dalam pemberian remunerasi. Indikator ini berbeda-beda sesuai peraturan yang ada dalam organisasi tersebut. Indikator remunerasi menurut Suprianto (2013) berupa:

a. Indikator Beban Kerja

Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu disebut beban kerja. Pengertian pengukuran beban kerja adalah suatu teknik untuk mendapatkan berbagai informasi tentang efektivitas kerja dan efisiensi suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis beban kerja dan analisis jabatan serta teknik manajemen lainnya.

b. Indikator Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Misalnya agar produktivitas kerja, semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitasnya karena semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya.

c. Indikator Jabatan

Pemberian remunerasi juga ditentukan oleh tingkat jabatan seseorang. Pengertian Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan wewenang, tugas,

tanggung jawab, serta hak seorang pegawai dalam suatu organisasi. Ada dua jenis jabatan dalam organisasi yaitu jabatan fungsional dan jabatan struktural.

- 1) Yang dimaksud dengan jabatan struktural adalah jabatan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang dalam organisasi menurut peraturan perundang-undangan dan dicantumkan secara tegas dalam struktur organisasi. Tingkatan dalam jabatan struktural disebut eselon mulai dari tingkat terendah yaitu eselon IV dan tertinggi yaitu eselon I..
- 2) Yang dimaksud dengan jabatan fungsional adalah jabatan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang dalam organisasi menurut peraturan perundang-undangan dan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya berdasarkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai.

Menurut Mondy dan Noe, (2010) remunerasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu remunerasi finansial dan remunerasi non finansial.

- a. Remunerasi finansial terdiri atas remunerasi finansial langsung dan remunerasi finansial tidak langsung.
 - 1) Remunerasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk, gaji, upah, bonus, dan komisi. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai/pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara, itu upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, upah tersebut tidak sama dengan

gaji yang jumlahnya relatif tetap, namun besarnya upah dapat berubahubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

- 2) Remunerasi tidak langsung atau yang disebut juga dengan tunjangan yaitu meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam remunerasi langsung, antara lain berupa program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, seperti *benefit* (jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, dan bantuan pendidikan). Serta ketidakhadiran yang dibayar seperti cuti (cuti hamil, cuti sakit, dan lain sebagainya).
- b. Remunerasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan pekerjaan. Penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut sebagai berikut.
- 1) Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri antara lain berupa : tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, prestasi yang dicapai, peluang promosi bagi pegawai yang berpotensi.
 - 2) Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang dapat diciptakan oleh perusahaan dan pegawai yaitu efek psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja. Termasuk didalamnya antara lain berupa : kebijakan perusahaan yang sehat dan wajar, supervisi oleh pegawai yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, pemberian simbol status, lingkungan kerja yang nyaman, pembagian pekerjaan adil, waktu kerja yang fleksibel.

Ada beberapa tujuan dalam pemberian system remunerasi menurut Mahmudi (2013), antara lain sebagai berikut:

- a. Remunerasi bertujuan untuk dapat menarik orang-orang yang memiliki kompetensi, memiliki karakter dan kualitas, untuk bergabung dengan organisasi.
- b. Tujuan pemberian remunerasi agar orang-orang berkualitas, berkompeten dan unggul serta memiliki karakter yang baik yang sudah bergabung dalam suatu organisasi tidak memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi .
- c. Agar tidak timbul dampak buruk yang merugikan bagi organisasi, seperti terjadinya mogok kerja, perlu diberikan remunerasi yang cukup memadai sehingga pegawai atau orang tetap memiliki kemauan untuk bekerja.
- d. Merupakan salah satu cara untuk memberikan dukungan atau motivasi bagi para pegawai sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik.

Ada 5 Indikator remunerasi menurut De Pora (2011) adalah sebagai berikut ini:

a. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan instansi. Gaji sifatnya tetap dan diberikan dalam jumlah yang pasti selama masih ada hubungan kerja, maka gaji dapat diterima oleh pegawai tetap berdasarkan perhitungan bulanan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan.

Insentif hanya dapat diberikan kepada pekerja apabila ia bisa menghasilkan produk melebihi standar yang telah ditetapkan.

c. Benefit

Hal – hal yang termasuk dalam kategori benefit adalah service (pelayanan) dan ketersediaan fasilitas – fasilitas. Berbeda dengan insentif, benefit lebih merupakan imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan kepada pegawai. Contoh – contoh benefit adalah: uang makan, uang transport, uang pengobatan dan uang hadiah pernikahan. Sementara contoh – contoh service (pelayanan) adalah: poliklinik, dokter spesialis, bantuan hukum, asuransi kredit rumah dan antar jemput.

d. Bonus/komisi

Bonus/Komisi yaitu Indikator remunerasi berupa imbalan atas capaian kinerja yang melebihi waktu dan hasil yang ditargetkan atau ditetapkan yang diterima oleh pegawai. Contoh imbalan bonus/komisi seperti memberangkatkan pegawai untuk menunaikan ibadah haji dan umroh, pemberian uang cash, pemberian gaji THR dangaji 13, pemberian pinjaman serta paket liburan.

e. Tunjangan

Pemberian tunjangan sebagai salah satu indikator remunerasi adalah tambahan penghasilan yang pembayarannya diatur sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

Sifat tunjangan terbagi dua yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

- 1) Pengertian tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan

keluarganya, serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran gaji pokok tanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi tertentu.

- 2) Pengertian tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu.

Berdasarkan pendapat dari para ahli mengenai remunerasi dan pengertiannya, dirumuskan bahwa remunerasi adalah sebuah imbalan atau *reward* yang diberikan kepada pegawai oleh sebuah organisasi atas hasil kerjanya yang baik, baik berupa uang maupun barang dengan tujuan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Sedangkan pada penelitian ini, remunerasi didefinisikan sebagai pemberian imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah organisasi kepada pegawainya karena memiliki prestasi dalam bekerja mewujudkan tujuan organisasi.

2. *Reward*

Menurut (Rahim & Daud, 2012), menyatakan bahwa defenisi *reward* merupakan sebagai timbal balik yang diberikan organisasi kepada karyawan ketika pegawai atau karyawan telah melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan organisasi tempat bekerja. Pendapat lain mengemukakan bahwa *reward* terdiri dari seluruh komponen organisasi, aturan, proses serta kegiatan pengambilan keputusan dalam hal alokasi untuk memberikan kompensasi dan manfaat kepada karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi, Puwanethiren (2011). Selain itu menurut Ivancevich dkk (2010), tujuan utama dari

program *reward* salah satunya adalah memotivasi pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Kemudian menurut (Mahmudi, 2013), *reward* dapat diartikan sebagai sebuah penilaian positif yang diberikan kepada pegawai. Penghargaan atau *reward* sangat perlu untuk diberikan kepada mereka yang berkinerja tinggi baik secara individu maupun secara kelompok.

Luthans (2012) menyatakan bahwa organisasi memberi *reward* kepada pegawai untuk memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas. *reward* organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi: uang (gaji, bonus, gaji insentif), penghargaan dan benefit. Menurut Mahmudi (2013) *reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Handoko (2012) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2012), penghargaan /*reward* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka.

Menurut Ivancevich dkk (2010), tujuan utama dari program *reward* adalah:

- (1) menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi;
- (2) mempertahankan pegawai agar terus datang untuk bekerja; dan (3) memotivasi pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Ivancevich dkk (2010), *reward* (penghargaan) dalam sebuah organisasi terbagi menjadi dua yakni penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik.

a. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*)

Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan intrinsik terdiri dari:

- 1) Penyelesaian (*completion*). Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
- 2) Pencapaian (*achievement*). Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- 3) Otonomi (*autonomy*). Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

b. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*)

Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari:

1) Penghargaan finansial terdiri dari:

a) Upah dan Gaji.

Upah merupakan imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja pegawai/karyawan, banyaknya layanan dan jumlah barang yang telah dihasilkan sedangkan gaji merupakan bayaran tetap yang diterima pegawai sebagai balas jasa dalam bentuk uang sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang telah memberikan sumbangan baik berupa tenaga maupun fikiran dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

b) Ada beberapa bentuk tunjangan yang tidak memperhatikan kinerja karyawan namun hanya dengan melihat sisi usia, kehadiran di kantor, masa kerja atau senioritas pegawai antara lain biaya perawatan di puskesmas atau rumah sakit, pemberian paket liburan dan uang jaminan hari tua atau pensiun.

c) Penghasilan lainnya berupa Bonus/insentif merupakan penghasilan tambahan yang diberikan organisasi kepada pegawai di luar upah atau gaji.

2) Penghargaan nonfinansial, terdiri dari penghargaan interpersonal dan promosi:

- a) Penghargaan interpersonal, atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
- b) Promosi. Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

Sejalan dengan pendapat Ivancevich mengenai penghargaan intrinsik dan ekstrinsik, Nnaji-Ihedinmah & Egbunike (2015) juga mengemukakan pendapat terkait *reward* yang terbagi dua dimensi yaitu pertama, *intrinsic reward* merupakan nilai positif atau rasa puas yang dirasakan oleh seorang karyawan karena telah menyelesaikan suatu tugas yang menurutnya cukup menantang. *Intrinsic reward* merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan, dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan yang dilakukannya. Bentuk dari penghargaan ini bukanlah materi. Dimensi kedua *reward* adalah ekstrinsik *reward* yang biasanya mencakup kompensasi langsung maupun tidak langsung dan manfaat lainnya. Bentuk penghargaan ini berupa material, uang, atau manfaat sosial dari lingkungannya. *Reward* yang diterima tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lainnya, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan materi, seperti kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi. memberi kesempatan kepada pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar, peluang meningkatkan karir, memberi kesempatan untuk belajar dan

berkembang. Memberikan ijin belajar, tugas belajar atau mengikuti berbagai pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya adalah contoh *reward* yang sangat baik untuk diterapkan dalam organisasi. .

Menurut Siagian (2010) beberapa tahapan yang perlu diikuti agar tujuan pemberian *reward* dapat tercapai yaitu :

- a. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu organisasi.
- b. Melakukan penilaian pekerjaan, dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian point untuk setiap pekerjaan.
- c. Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan di tempat lain.
- d. Menentukan harga setiap pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di tempat lain pada umumnya.

Reward sangat penting diberikan kepada setiap pegawai yang berprestasi.

Komponen *reward* menurut (Mahmudi, 2013) terdiri atas elemen-elemen sebagai berikut :

- a. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen yang paling penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan lainnya. Pemberian bonus dan kenaikan gaji baik gaji pokok, honor, insentif jangka panjang dan jangka pendek juga merupakan bentuk *reward* atas kinerja tinggi pegawai.

b. Kesejahteraan

Elemen *reward* juga berupa kesejahteraan, beberapa bentuk *reward* atas prestasi kerja yang dapat diberikan organisasi kepada pegawai terkait elemen kesejahteraan misalnya dengan memberikan tunjangan-tunjangan antara lain tunjangan pendidikan untuk anak pegawai, tunjangan kesehatan, tunjangan structural, pemberian fasilitas dalam bekerja (menyediakan rumah dinas, kendaraan dinas operasional, *driver*) dan tak kalah pentingnya adalah pemberian kesejahteraan rohani seperti memberikan paket umroh dan haji, sehingga pegawai selalu termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi.

c. Pengembangan karir

Pegawai yang memiliki prestasi merupakan aset perusahaan atau organisasi. Organisasi perlu mempertahankan pegawai yang berprestasi agar dimasa depan memiliki nilai lebih tinggi dan dapat lebih produktif dalam bekerja. Salah satu cara agar pegawai dapat tetap berkinerja dimasa yang akan datang adalah dengan memperhatikan pengembangan karirnya.. Melalui program pengembangan karir, pegawai memiliki kesempatan untuk menambah keterampilan, keahlian dan pengetahuannya. Beberapa bentuk pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai antara lain memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti program

pelatihan, kursus, workshop, loka karya, seminar dan mengikuti studi banding dan seminar terkait dengan bidang tugasnya.

d. Penghargaan psikologis dan sosial

Kebahagiaan atau kepuasan seseorang tidak hanya diukur dari materi saja. Pegawai juga membutuhkan penghargaan psikologis dan sosial dalam kehidupannya utamanya ditempat dia bekerja. Penghargaan ini dapat berupa pemberian kepercayaan dari pimpinan atau rekan kerja, memberikan promosi ke jabatan yang lebih tinggi, memberikan tanggungjawab pekerjaan yang lebih besar, menempatkannya di tempat kerja yang aman dan kondusif dan tak kalah pentingnya meskipun nampak sepele adalah pemberian pujian dan ucapan terima kasih atas kinerjanya.

Dari beberapa pengertian *reward* menurut pendapat para ahli, dirumuskan bahwa *reward* adalah sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan pada penelitian ini, *reward* didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

3. Kinerja Pegawai

Sebelum membahas mengenai kinerja, diperlukan pemahaman mengenai pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pada tahun 2014 pemerintah mengeluarkan regulasi mengenai Aparatur Sipil Negara yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun

2014. Regulasi ini mereduksi eksistensi Pegawai Negeri Sipil yang sebelumnya hanya berperan sebagai aparatur pemerintah saja, sekarang diberikan posisi sebagai sebuah profesi dan juga berperan sebagai aparatur pemerintah dan negara. Dalam Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa, “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah”. Penyebutan Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur negara sendiri dapat dilihat dalam Pasal 8 yang berbunyi, “Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara”. Adanya perubahan ini memberikan konsekuensi terhadap terciptanya kompetensi yang sehat bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Setiap PNS berkompetisi untuk meningkatkan karir dan kinerjanya sehingga dapat memberikan dampak positif pada kemajuan organisasi.

Berdasarkan pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinyatakan bahwa pegawai ASN terdiri atas PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

- a. Seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Diatur dalam Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dikemukakan bahwa setiap warga negara yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil berarti mengadakan

- Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan atas syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas golongan, agama, atau daerah.
- b. Diangkat oleh Pejabat yang berwenang Pejabat berwenang yang dimaksud di sini adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat atau memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pejabat yang berwenang mengangkat Pegawai Negeri adalah orang yang benar-benar diberikan kewenangan dalam pengangkatan Pegawai Negeri dapat dilakukan secara obyektif.
 - c. Diserahkan untuk menduduki sebuah jabatan negeri atau tugas negara lainnya. Pada prinsipnya pengadaan Pegawai Negeri adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Jadi, orang yang diangkat menjadi Pegawai Negeri harus disertai tugas berdasarkan formasi.
 - d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan Dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dirumuskan bahwa setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dimaksudkan agar Pegawai Negeri dapat memusatkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009) bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efisien dan efektif penuh kesetiaan.

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

Menurut Handoko (2012) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Siagian (2010) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2012) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas, persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

- f. Komitmen kerja, tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Indikator tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Indikator Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Indikator Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

c. Indikator Keandalan

Merupakan kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry (dalam Sudarmanto, 2009) kehandalan mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan, benar, tepat dan akurat.

d. Kehadiran

Adalah keyakinan bahwa pegawai atau karyawan dapat masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Bekerja sama sangat besar manfaatnya dalam mempercepat selesainya suatu pekerjaan.

Menurut Fadel dan Rayendra (2009), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama. Indikator ini diuraikan sebagai berikut:

a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian kinerja, dapat dirumuskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pada penelitian ini, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada berbagai literatur yang mendukung sebagai acuan untuk menegaskan dan menguatkan teori yang dipakai dalam penelitian ini. Selain menggunakan buku dan jurnal dari internet, peneliti juga merujuk dari berbagai penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti dalam memperkuat teori dalam penelitian ini yaitu :

1. Achmad Furqan (2016), dengan judul "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan data yang bersifat angka-angka dianalisis melalui statistik. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yang secara langsung memilih 30 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada pegawai yang dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis menggunakan rumus diantaranya : uji validasi dan reliabilitas, uji analisis regresi berganda (uji koefisien determinasi, uji f test dan uji t test) dengan bantuan software SPSS 17. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Dina Kristina (2015), dengan judul “ Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia “. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Kemensetneg RI. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik sampling menggunakan teknik probability sampling dengan tipe proportional random sampling. Kemudian diuji menggunakan metode regresi linear sederhana. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa remunerasi mempengaruhi kinerja.
3. Siti Khoirun Nuraini (2012), dengan judul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun Sei Galuh". Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun Sei Galuh. Teknik analisis data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif jumlah populasi yang terdapat di PTPN V Afdeling III Kebun Sei Galuh adalah 73 karyawan, dalam penelitian ini data yang di olah sebanyak 73 responden. Analisis yang digunakan adalah analisis data statistik yaitu analisis regresi linear berganda, sedangkan untuk melihat nilai hubungan antar varia bel independen dan variabel dependen, penulis menggunakan correlations product moment oleh Karl Persons. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun Sei Galuh.

4. Arik Irawanti (2016), dengan judul "Pengaruh Pemberian *Reward* dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)". Studi ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana pengaruh *reward* (penghargaan) terhadap kinerja karyawan di BMT Lisa Sejahtera Jepara (2) bagaimana pengaruh punishment (teguran/sanksi) terhadap kinerja karyawan di BMT Lisa Sejahtera Jepara. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subyek penelitian menggunakan sample sebanyak 36 responden, teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Metode analisis datanya menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesa (uji t). Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel *reward* (penghargaan) dan punishment (teguran/sanksi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh remunerasi dan *reward* terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Achmad Furqan (2016)	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Metode penelitian yang digunakan kuantitatif - Sumber data primer - Variabel dependent adalah kinerja - Menggunakan metode <i>purposive sampling</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokus penelitian penulis adalah pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa - Penulis sudah menggunakan SPSS 24 - Peneliti menggunakan teknik <i>probability sampling</i> dengan tipe <i>proportional random sampling</i> sedangkan penulis memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yaitu yang berstatus PNS
2	Dina Kristina (2015)	hasil perhitungan menunjukkan bahwa remunerasi mempengaruhi kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Metode penelitian yang digunakan kuantitatif - Sumber data primer - Variabel dependent adalah kinerja - Metode uji adalah regresi 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokus penelitian Penulis adalah pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa - Penulis sudah menggunakan SPSS 24 - Peneliti menggunakan teknik <i>probability sampling</i> dengan tipe <i>proportional random sampling</i> sedangkan penulis memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yaitu PNS
3	Siti Khoirun Nuraini (2012)	Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda bahwa terdapat pengaruh yang	<ul style="list-style-type: none"> - Metode penelitian yang digunakan kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa - Penulis sudah menggunakan SPSS 24

		signifikan antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun Sei Galuh	<ul style="list-style-type: none"> - Sumber data primer - Variabel dependent adalah kinerja - Salah satu variabel independent adalah <i>reward</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independent lainnya yang digunakan penulis adalah remunerasi sedangkan peneliti menggunakan variabel independent lainnya adalah <i>punishment</i> - Jumlah responden penulis adalah 30 orang sedangkan jumlah responden peneliti 73 orang
4	Arik Irawanti (2016)	hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel <i>reward</i> (penghargaan) dan <i>punishment</i> (teguran/sanksi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Metode penelitian yang digunakan kuantitatif - Sumber data primer - Variabel dependent adalah kinerja - Metode analisis datanya menggunakan regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa - Menggunakan SPSS 24 - Teknik pengambilan sampel penulis adalah purposive sampling sementara peneliti menggunakan metode sampling jenuh

C. Kerangka Berfikir

Remunerasi dan *reward* diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan demikian jika remunerasi dan *reward* ini dihubungkan terhadap kinerja pegawai maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika remunerasi dan *reward* baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang

lebih baik pula. Pengaruh antara remunerasi dan *reward* terhadap kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

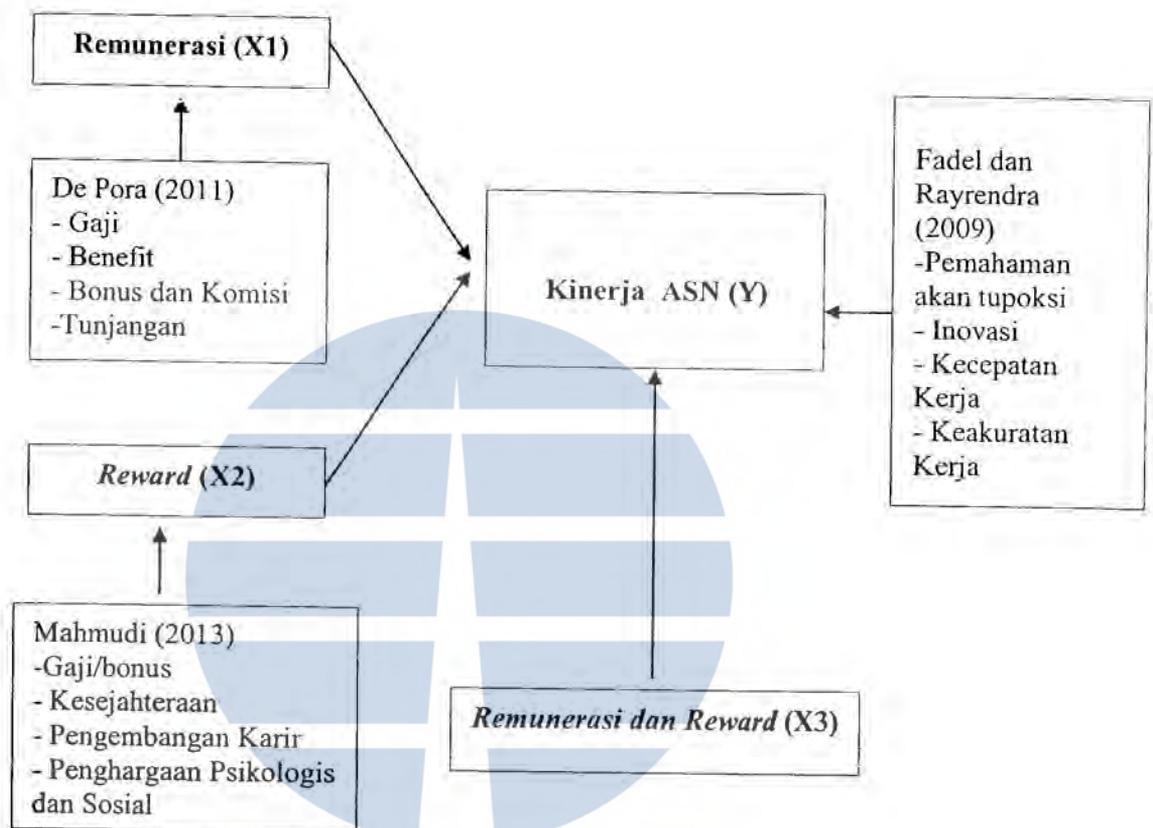
Salah satu pertimbangan kunci dalam sistem remunerasi yang efektif adalah sistem remunerasi harus memotivasi para pegawai. Sistem sebaiknya memuaskan kebutuhan pegawai, memastikan adanya perlakuan adil terhadap pegawai, dan memberikan imbalan terhadap kinerja. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Achmad Furqan (2016) dan Dina Kristina (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah variabel remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ivancevich dkk (2010), tujuan utama dari program *reward* salah satunya adalah memotivasi pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Menurut Mahmudi (2013) bahwa penghargaan atau *reward* perlu didapatkan oleh setiap orang yang berkinerja tinggi, *reward* merupakan salah satu penilaian yang bersifat positif untuk diberikan kepada pegawai. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siti Khoirun Nuraini (2012) dan Arik Irawanti (2016), kesimpulan yang diperoleh adalah *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan *reward* terhadap kinerja pegawai, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Remunerasi dan

reward adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

3. Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis atau anggapan dasar merupakan sebuah rumusan atas jawaban sementara/dugaan sementara terhadap suatu masukan yang akan diteliti sebagai tuntutan dalam menyelesaikan masalah serta untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Sebuah hipotesis harus diuji dan dibuktikan terlebih dahulu mengenai

kebenarannya melalui data penelitian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka konseptual seperti yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. **Remunerasi** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa
2. **Reward** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa

D. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Operasional variabel pada penelitian ini adalah definisi konsep dan definisi operasional, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Definisi Variabel

Untuk memudahkan pemberian arah dan kejelasan tentang penelitian ini penulis perlu memberi definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah catatan hasil atau keluaran (*outcome*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu.

b. Remunerasi

Remunerasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya atas segala usaha dan kinerjanya baik dalam bentuk uang (*financial*) maupun

barang (*non-financial*) yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

c. *Reward*

Reward adalah sebuah bentuk apresiasi atas usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan dalam organisasi.

2. Defenisi Operasional

Untuk pengukuran suatu variabel penelitian maka operasionalisasi konsep variabel tersebut perlu digeneralisasi serta dirumuskan terlebih dahulu. Berbagai variabel dalam penelitian ini dapat digeneralisasi dalam definisi konsep operasional sebagai berikut:

a. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fadel dan Rayendra (2009), kinerja dapat diukur oleh:

- 1) Pemahaman atas tupoksi, yaitu pegawai harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing
- 2) Inovasi, yaitu memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- 3) Kecepatan kerja, yaitu dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- 4) Keakuratan kerja, yaitu dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus

disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

Kerjasama, yaitu kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya

b. Remunerasi (X1)

Remunerasi didefinisikan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai akibat dari prestasi yang diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut De Pora (2011), remunerasi dapat diukur oleh:

- 1) Gaji, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan instansi.
- 2) Insentif, yaitu imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan.
- 3) Benefit, yaitu imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan kepada pegawai.
- 4) Bonus dan komisi, yaitu imbalan yang diterima pegawai dari atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan.
- 5) Tunjangan, yang dimaksud dengan tunjangan yaitu suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

c. Reward (X2)

Reward didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Menurut Mahmudi (2013:181), *reward* dapat diukur oleh:

- 1) Gaji/bonus, yaitu komponen yang paling penting bagi pegawai. Dalam hal ini gaji terdiri dari gaji pokok dan penghasilan lainnya sebagai kompensasi keuangan berupa bonus.
- 2) Kesejahteraan, yaitu program kesejahteraan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja misalnya tunjangan anak dan keluarga, pemberian fasilitas kerja, rumah dinas dan kesejahteraan rohani.
- 3) Pengembangan karir, yaitu penting diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik.
- 4) Penghargaan psikologis dan sosial, bukan hanya materi yang dapat memuaskan seseorang, tapi juga termasuk penghargaan psikologis dan sosial. Penghargaan ini dapat berupa pemberian kepercayaan dari pimpinan atau rekan kerja, memberikan promosi ke jabatan yang lebih tinggi, memberikan tanggungjawab pekerjaan yang lebih besar, menempatkannya di tempat kerja yang aman dan kondusif serta ucapan terima kasih dan pujian.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fadel dan Rayendra (2009), kinerja dapat diukur oleh:

- 1) Pemahaman atas tupoksi, yaitu pegawai harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing

- 2) Inovasi, yaitu memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
 - 3) Kecepatan kerja, yaitu dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
 - 4) Keakuratan kerja, yaitu dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
 - 5) Kerjasama, yaitu kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya
- Secara ringkas, definisi operasional penelitian dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
1	Kinerja pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman atas tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan Kerja 4. Keakuratan Kerja 5. Kerjasama 	Skala Likert 5,4,3,2,1
2	Remunerasi (X1)	Imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai akibat dari prestasi yang diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Benefit 3. Bonus dan komisi 4. Tunjangan 	Skala Likert 5,4,3,2,1
3	Reward (X2)	Balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji/bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan karir 4. Penghargaan psikologis dan sosial 	Skala Likert 5,4,3,2,1

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Di dalam penelitian kuantitatif, akan diteliti hubungan antar variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan teori-teori tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan hipotesis adanya pengaruh dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, Analisis Pengaruh Remunerasi dan *Reward* terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara BPS Kabupaten Mamasa.

Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu melakukan penelitian dengan memilih beberapa sampel dari sebuah populasi kemudian melakukan analisis mengenai fakta dan data-data yang diperlukan dalam menjawab permasalahan dalam penelitian yaitu analisis pengaruh remunerasi dan *reward* terhadap peningkatan kinerja ASN Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa.

Disamping pendekatan kuantitatif peneliti juga melakukan pendekatan deskripsi, yang bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Pendekatan ini berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau kepercayaan orang yang diteliti dan kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka.

1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian yang dipilih oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa ini representatif untuk mewakili penelitian mengenai Analisis Pengaruh Remunerasi dan *Reward* terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama dua bulan, yaitu mulai dari Bulan Januari 2019 sampai dengan Bulan Februari 2019 atau sampai data yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung.

2. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, digunakan beberapa jenis data dan sumbernya sebagai berikut:

Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan ada dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif, penjelasan mengenai kedua jenis data ini diuraikan sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, seperti literatur-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penulis. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian.
- b. Data kuantitatif, data ini dapat diukur dan diitung secara langsung, data ini

dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka. Data kuantitatif dalam sebuah kuesioner merupakan data kualitatif yang diangkakan (*scoring*).

Sumber Data

Ada dua sumber data yang biasa digunakan dalam penelitian yaitu data yang bersumber dari data primer dan dari data sekunder..

a. Data primer

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa.

b. Data sekunder

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga/organisasi atau pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa yang berupa data-data tentang pengaruh remunerasi dan *reward* terhadap kinerja pegawai.

B. Populasi Dan Sampel

Penentuan populasi dan sampel sangatlah penting bagi suatu penelitian. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi secara umum adalah seluruh objek penelitian, baik makhluk hidup, gejala, suatu peristiwa dan sebagainya yang memiliki karakteristik homogen maupun heterogen.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa sebanyak 34 orang responden yang terdiri dari 30 orang PNS dan 4 orang PPNPN. Dari total populasi ini, akan dipilih sampel untuk dijadikan responden penelitian.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian, Sugiono (2016:85). Adapun kriteria sampel yang digunakan adalah sebagai berikut: pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa yang berstatus PNS. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 30 orang sebagai responden.

C. Instrumen Penelitian

Dalam melaksanakan kegiatan penelitian, keberadaan instrumen penelitian merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah yang sedang diteliti. Instrumen penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dan angket. Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya (Priyatno, 2010). Kemudian Mas'ud (2011) menerangkan bahwa analisis data dilakukan setelah data dari lapangan terkumpul. Dengan demikian disimpulkan bahwa analisis data perlu dilakukan, sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah, dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya. Untuk mempermudah kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data.

Karena penelitian ini menggunakan kuesioner, maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, perlu dilakukan uji instrument penelitian dengan dua jenis uji yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Melalui pengujian ini, sebuah instrument dapat diketahui kelayakannya untuk digunakan dalam mengumpulkan data pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa. Kedua uji ini diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dari tiap-tiap variabel dan skor total variabelnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$ (Santoso, 2015). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2011).

D. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian, maka dilakukan pengumpulan data. Data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini yaitu data tentang remunerasi, *reward*, kinerja serta pengaruhnya. Beberapa cara yang dilakukan dalam mengumpulkan data penelitian ini yaitu dengan :

1. Observasi

Observasi adalah sebuah aktivitas penelitian dengan terlibat langsung dalam melakukan pengamatan di lapangan terhadap suatu objek yang akan di amati. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa.

2. Kuisisioner

Sebagai dokumen pendukung penelitian kuantitatif ini, digunakan instrumen berupa kuisisioner yang berisi beberapa daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel remunerasi , variabel *reward*, dan variabel kinerja. Kuisisioner ini bersifat rahasia atau tertutup dan diberikan langsung kepada masing-masing responden untuk diisi. Responden akan memilih salah satu dari beberapa alternative jawaban yang disediakan dalam kuisisioner. Namun, untuk mendapatkan data yang akurat dan tidak terjadi salah persepsi dalam mengartikan pertanyaan dalam kuisisioner, dilakukan pendampingan selama pengisian dan sebelumnya dijelaskan kepada responden maksud dari item-item pertanyaan tersebut.

Agar data dalam kuesioner dapat diolah melalui aplikasi SPSS, maka tiap-tiap pertanyaan tersebut dibuat dengan skala likert sebanyak lima variabel pilihan secara bertingkat mulai dari tingkat terendah dengan skor 1 dan tingkat tertinggi dengan skor 5. Jawaban dari responden secara berurutan adalah:

- Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5
- Setuju (S) dengan nilai skor 4
- Netral (N) dengan nilai skor 3
- Tidak setuju (TS) dengan nilai skor 2
- Sangat tidak setuju (STS) dengan nilai skor 1

3. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan Melalui tatap muka langsung dengan narasumber dengan cara tanya jawab langsung, data yang diperoleh langsung dengan pegawai sebagai responden dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Dokumentasi yang dilakukan melalui penelusuran terhadap dokumen yang telah tersedia pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis statistik deskriptif adalah salah satu metode analisis statistik untuk memperoleh karakteristik data yang telah dikumpulkan dari penelitian. Data yang telah diperoleh kemudian disusun, dikelompokkan dan dianalisis hingga dapat menggambarkan masalah yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Selain itu analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian meliputi pengaruh remunerasi dan *reward* terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan analisis skoring untuk menjelaskan bagaimana tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis skoring adalah sebagai berikut:

- a. Langkah pertama adalah mencari nilai mean dengan rumus jumlah jawaban responden yang menjawab dikali dengan skor jawaban dibagi dengan jumlah keseluruhan responden.

$$\text{Mean} = \frac{1n + 2n + 3n + 4n + 5n}{\text{Total Sampel}}$$

- b. Perhitungan kategori :

$$\text{Panjang klas} = \text{skor tertinggi} / \text{kategori}$$

$$= 5 / 5 = 1.00$$

Sehingga interval keputusan sebagai berikut :

$$0.00 - 1.00 = \text{sangat rendah}$$

1.01 - 2.00 = Rendah

2.01 - 3.00 = sedang

3.01 - 4.00 = Tinggi

4.01 - 5.00 = Sangat Tinggi

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dalam penelitian ini sebagai syarat mutlak terpenuhinya model statistik yang layak untuk dilakukan analisis secara mendalam. Suatu model dikatakan bagus dan memenuhi syarat jika model tersebut memenuhi asumsi klasik regresi linear. Adapun asumsi klasik itu adalah.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dapat digunakan antara lain uji Kolmogorov Smirnov dan Chi-Square. Dalam sebuah penelitian, data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Dengan menggunakan aplikasi SPSS, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal yaitu dengan membandingkan nilai asymp sig (2-tailed) dengan alpha 0,05. Jika nilai asymp sig (2-tailed) > alpha 0,05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Dengan teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Jika koefisiensi korelasi antar variabel X lebih besar dari 0,60 di katakan multikolinieritas, tetapi jika variabel

bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Varians dari residual juga perlu diuji apakah sama atau tidak. Jika varians residual sama maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *Heteroskedastisitas*. Asumsi Homoskedastisitas residual menyatakan bahwa nilai variasi residual harus konstan, artinya bahwa untuk setiap observasi, variasi dari residual harus konstan. Asumsi ini penting dikarenakan jika variasi residual yang terbentuk tidak konstan namun berubah-ubah terhadap observasi, maka akan menghasilkan penduga koefisien regresi yang tidak efisien dan akan mengganggu model.

d. Uji Nonautokorelasi

Asumsi nonautokorelasi menyatakan bahwa tidak boleh ada hubungan antara residual periode sekarang dengan residual periode sebelumnya. Jika ada hubungan antara residual periode sekarang dengan residual periode sebelumnya keadaan ini disebut autokorelasi. Asumsi ini penting dikarenakan jika terjadi hubungan antara residual periode sekarang dan residual periode sebelumnya, maka akan mengganggu hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebab jika residual saling berhubungan, artinya nilai variabel dependen periode sekarang juga dipengaruhi nilai variabel dependen periode sebelumnya sehingga hubungan antara variabel bebas dan variabel dependen sudah tidak murni lagi. Adapun pengecekan dengan metode formal adalah dengan menggunakan statistik uji durbin watson (DW), dimana:

H0 : tidak ada autokorelasi

H1 : ada autokorelasi

H0 akan ditolak dan disimpulkan terjadi autokorelasi jika nilai $d < d_L$, sedangkan H0 akan diterima dan disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi jika nilai d jatuh diantara d_L dan d_U . Adapun cara menentukan d_L dan d_U adalah dengan menggunakan nilai dari tabel durbin-watson. Pelanggaran asumsi nonautokorelasi sering terjadi pada data yang diambil berdasarkan periode waktu, misalnya data PDB tahunan, Ekspor tahunan. Namun dikarenakan pada penelitian ini penulis menggunakan data yang diambil dalam 1 periode waktu saja (*cross sectional*), maka tidak akan terjadi pelanggaran asumsi nonautokorelasi

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa Variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , X_3 , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y (Situmorang, 2010).

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh remunerasi (X_1) dan *reward* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \text{error}$$

Keterangan model persamaan:

- Variabel dependent Y adalah kinerja pegawai
- Variabel independent X_1 adalah remunerasi
- Variabel independent X_2 adalah *reward*

- β adalah koefisien regresi
- α adalah konstanta
- e adalah eror term

4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini dilakukan tiga macam uji hipotesis yaitu uji signifikansi parsial (uji-t), uji signifikansi simultan (uji-f) dan uji koefisien determinasi. Ketiga uji hipotesis tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel y (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji signifikansi variabel independen masing-masing terhadap variabel bebas. Ghozali (2011) menyatakan bahwa langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis *null* (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, menandakan variabel bebas yang diuji tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_1 > 0$, menandakan bahwa variabel bebas yang diuji berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

2) Menentukan tingkat signifikansi (α)

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$

3) Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima apabila t statistik $< t$ tabel

H_0 ditolak apabila t statistik $>$ t tabel

4) Mencari t statistik

Nilai T statistik digunakan untuk mengetahui signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah memperoleh nilai t statistik, kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel Adapun rumus dalam menghitung t statistik adalah (Ridwan, 2009).

$$t_{hit} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

Keterangan rumus

- t_{hit} = t statistik = t hitung = nilai t
- r adalah nilai koefisien korelasi
- n adalah jumlah sampel

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penghitungan t hitung, apabila:

- t statistik $>$ t tabel maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas yang diuji berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- t statistik $<$ t tabel maka H_0 diterima, artinya variabel bebas yang diuji tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = 0$, Remunerasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

ASN di BPS Kabupaten Mamasa

$H_1 : \beta_1 > 0$, Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN

di BPS Kabupaten Mamasa

$H_0 : \beta_1 = 0$, *Reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di BPS Kabupaten Mamasa

$H_1 : \beta_1 > 0$, *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di BPS Kabupaten Mamasa

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) (Kuncoro, 2009). Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (independen) yaitu remunerasi (X1) dan *reward* (X2) terhadap variabel bebas (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y) (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya :

- 1) Menentukan tingkat signifikansi (*level of significant*) 0,05 atau (5%).
- 2) Menentukan derajat kebebasan (df) F tabel , untuk $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$
- 3) Menentukan hipotesis *null* (H_0) dan hipotesis alternative (H_1).

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel bebas remunerasi (X1) dan *reward* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a : \beta > 0$, variabel bebas remunerasi (X1) dan *reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- 4) Mencari F hitung

Nilai F statistik digunakan untuk mengetahui signifikansi semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah memperoleh nilai f statistik, kemudian

dibandingkan dengan nilai f table. Adapun rumus dalam menghitung f statistik adalah (Ridwan, 2009).

$$f_{hit} = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Keterangan rumus:

- f_{hit} = f hitung adalah nilai f yang dihitung
- R adalah nilai koefisien regresi linier berganda
- k adalah banyaknya variabel independen/bebas
- n adalah jumlah sampel penelitian

5) Keputusan / Kesimpulan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara remunerasi (X_1) dan *reward* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara remunerasi (X_1) dan *reward* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah ditolak.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0 : \beta = 0$, remunerasi dan *reward* secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di BPS Kabupaten Mamasa

$H_a : \beta > 0$, remunerasi dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di BPS Kabupaten Mamasa

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2010). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independen) yaitu remunerasi dan *reward* amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai (R^2) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Mengenai Kabupaten Mamasa

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 merupakan regulasi pembentukan Kabupaten Mamasa. Kabupaten Mamasa merupakan pemekaran dari Kabupaten Polewali Mamasa (POLMAS). Secara astronomis, Kabupaten Mamasa terletak antara $2^{\circ} 39' 216''$ Lintang Selatan dan $3^{\circ} 19' 288''$ Lintang Selatan dan antara $119^{\circ} 0' 216''$ Bujur Timur dan $119^{\circ} 51' 17''$ Bujur Timur.

Berdasarkan posisi geografisnya, kabupaten Mamasa memiliki batas-batas: Utara – Kabupaten Mamuju; Selatan – Kabupaten Polewali Mandar dan Kabupaten Majene; Barat – Kabupaten Mamuju dan Kabupaten Majene; Timur – Kabupaten Tana Toraja Provinsi Sulawesi Selatan.

Kabupaten Mamasa terdiri dari 17 kecamatan, yaitu: Kecamatan Sumarorong, Messawa, Pana, Nosu, Tabang, Mamasa, Tanduk Kalua, Balla, Sesena Padang, Tawalian, Mambi, Bambang, Rantebulahan Timur, Mehalaan, Aralle, Buntu Malangka, dan Tabulahan.

Wilayah Kabupaten Mamasa bagian utara berbatasan dengan Kabupaten Mamuju, bagian timur berbatasan dengan Provinsi Sulawesi Selatan, bagian selatan berbatasan dengan Provinsi Sulawesi selatan dan Kabupaten Polewali Mandar, dan bagian barat berbatasan dengan Kabupaten Majene dan Mamuju. Peta wilayah geografis Kabupaten Mamasa, terlampir.

Pada tahun 2018 jumlah penduduk di Kabupaten Mamasa tercatat sebanyak 154.927 jiwa, terdiri atas 76.734 jiwa penduduk perempuan dan penduduk laki-laki sebanyak 78.193 jiwa. Pada tahun 2018 jumlah penduduk laki-laki lebih banyak dari penduduk perempuan dengan angka rasio jenis kelamin (sex ratio) sebesar 102 artinya bahwa diantara 100 orang penduduk berjenis kelamin perempuan terdapat 102 orang penduduk berjenis kelamin laki-laki. Dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 terjadi peningkatan jumlah penduduk sekitar 3.102 jiwa dengan laju pertumbuhan sebesar 2,04 persen. Jumlah penduduk terbesar ada di Kecamatan Mamasa yaitu 25.535 jiwa (16,5 %). Sedangkan jumlah penduduk terkecil ada di Kecamatan Mehalaan sebesar 4.332 jiwa atau sekitar 2,8 % saja. Kepadatan penduduk juga beragam antara satu kecamatan dengan kecamatan lainnya. Wilayah dengan kepadatan penduduk tertinggi adalah Kecamatan Rantebulahan Timur sebesar 203 jiwa/km² dan yang terendah berada di Kecamatan Tabang sebesar 21 jiwa/km². Kepadatan penduduk ini sangat dipengaruhi oleh luas wilayahnya.

Sementara itu berdasarkan kelompok umur, penduduk Kabupaten Mamasa sebagian besar merupakan penduduk usia muda dengan persentase sebesar 42,5 persen di usia 0 - 19 tahun

Selain instansi pemerintah Daerah, di Kabupaten Mamasa juga terdapat instansi vertikal seperti kementerian Agama, Kejaksaan Negeri Mamasa, Polres Mamasa dan Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa.

Mamasa merupakan 1 dari 6 kabupaten yang ada di Sulawesi Barat, dengan ketinggian mencapai 3000 m diatas permukaan laut. Luas wilayah Mamasa adalah seluas 3.005,88 km².

2. Gambaran Umum Mengenai Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa

Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa, alamat Jl. Poros Banggo, Buntukasisi, Desa Osango, Kecamatan Mamasa, Kabupaten Mamasa, Provinsi Sulawesi Barat. Dalam Undang - Undang No 16 Tahun 1997 pada pasal 4 mengamanatkan bahwa Kegiatan statistik bertujuan untuk menyediakan data statistik yang lengkap, akurat, dan mutakhir dalam rangka mewujudkan Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif dan efisien guna mendukung pembangunan nasional.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah salah satu lembaga pemerintah non kementerian yang memiliki tanggung jawab langsung kepada Presiden. Awalnya, nama BPS adalah Biro Pusat Statistik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan pemerintahan, Pemerintah RI kemudian menetapkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik dan penetapan perubahan nomenklatur Biro Pusat Statistik menjadi Badan Pusat Statistik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 , peranan yang dijalankan oleh BPS adalah :

- 1) menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder;
- 2) membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional;

- 3) mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik;
- 4) membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Visi BPS :

“Pelopor Data Statistik Terpercaya untuk Semua”

(“The Agent of Trustworthy Statistikal Data for All”)

Misi BPS :

- 1) Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional
- 2) Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik
- 3) Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas dan amanah untuk kemajuan perstatistikan

Nilai-Nilai Inti BPS

Core values (nilai-nilai inti) BPS merupakan pondasi yang kokoh untuk membangun jati diri dan penuntun perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas.

Nilai-nilai Inti BPS terdiri dari 3 nilai inti yaitu Profesional, Integritas dan Amanah (PIA) dan dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Profesional, merupakan modal dasar yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, dengan unsur-unsurnya adalah **kompeten**

yaitu mempunyai keahlian dalam bidang yang diembannya, **efektif** yaitu dapat memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja, **efisien** yaitu mampu mengerjakan setiap tugas dan tanggungjawab secara produktif dengan menggunakan sumber daya yang minimal, **inovatif** yaitu selalu melakukan pembauran dan atau penyempurnaan melalui proses pembelajaran diri secara terus menerus, dan unsur terakhir adalah **sistemik** yaitu meyakini bahwa setiap pekerjaan yang satu menjadi bagian yang tak terpisahkan dari pekerjaan lain. Untuk mendapatkan pegawai yang professional, maka kelima unsur ini harusnya selalu diterapkan

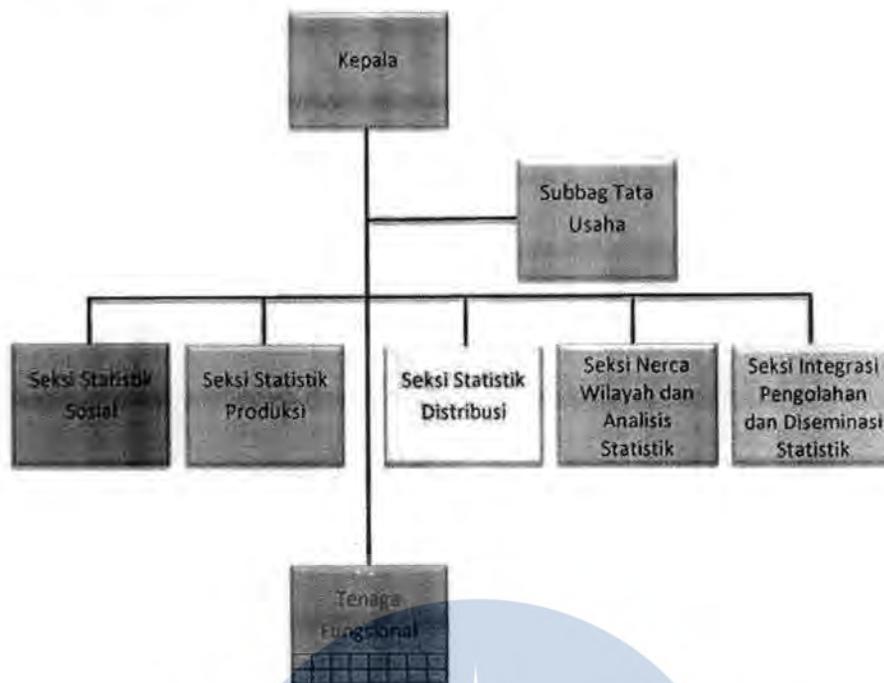
- 2) Integritas, dalam pengabdianya kepada organisasi sikap integritas juga harus dimiliki. Unsur-unsur integritas adalah **dedikasi** yaitu sifat pegawai yang memiliki pengabdian yang tinggi terhadap profesi yang diemban dari institusinya, **disiplin** merupakan sikap dimana pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin bukan hanya dalam hal jam kerja tetapi juga termasuk disiplin berpakaian, disiplin dalam menyerahkan tugas dan laporan dan sebagainya, **konsisten**, setiap pegawai harus konsisten baik dalam bertutur kata, berperilaku dan bekerja (selaras antara kata dengan perbuatannya), **terbuka**, yaitu selalu menghargai saran, ide, masukan, pendapat dan kritik dari pihak manapun. Jika seorang pegawai diberi masukan atau kritikan, seharusnya dia akan menerima dengan baik dan melakukan instropeksi diri. Unsur integritas yang terakhir adalah **akuntabel** yaitu bertanggungjawab dan

setiap langkahnya terukur. Dalam era reformasi birokrasi BPS sifat akuntabel sangat ditekankan.

- 3) Amanah, sikap amanah terkait langsung dengan pertanggungjawaban setiap pegawai terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Unsur-unsur amanah antara lain **terpercaya** artinya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tidak hanya berdasar logika tapi juga menyentuh dimensi spiritual, **jujur**, sifat jujur dimana pegawai melaksanakan pekerjaan dengan tidak menyimpang dari prinsip moralitas, jujur dalam ucapan dan jujur dalam perbuatan. **Tulus**, merupakan sifat yang sangat mulia, melaksanakan tugas tanpa pamrih serta selalu menghindari berbagai konflik kepentingan baik secara pribadi maupun golongan, mendedikasikan semua tugas untuk perlindungan kehidupan manusia sebagai amal ibadah. Unsur terakhir dari amanah adalah **adil**, yaitu menempatkan sesuatu secara berkeadilan dan memberikan haknya. Salah satu bentuk adil adalah memberikan beban tugas yang merata kepada pegawai sesuai dengan tupoksi masing-masing dengan tetap memperhatikan tingkat kesulitan (dari segi geografis, kuesioner) masing-masing kegiatan.



Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPS Kabupaten Mamasa

Berdasarkan Peraturan Kepala BPS No.001 Tahun 2001, struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota terdiri dari :

1. **Kepala** yang memiliki tugas untuk memimpin BPS Kabupaten/Kota dengan tugas dan fungsi BPS Kabupaten/Kota serta membina aparatur BPS Kabupaten/Kota agar berdaya guna dan berhasil guna.
2. **Subbagian Tata Usaha** yang memiliki tugas untuk melakukan penyusunan rencana dan program, urusan kepegawaian dan hukum, keuangan, perlengkapan, serta urusan dalam .
3. **Seksi Statistik Sosial** yang memiliki tugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik sosial.

4. **Seksi Statistik Produksi** yang memiliki tugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik produksi.
5. **Seksi Statistik Distribusi** yang memiliki tugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik distribusi
6. **Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik (Nerwilis)** yang memiliki tugas melakukan pengumpulan, kompilasi data, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan neraca wilayah dan analisis statistik lintas sektor.
7. **Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik (IPDS)** yang memiliki tugas melakukan pengintegrasian pengolahan data, pengelolaan jaringan dan rujukan statistik, serta diseminasi dan layanan statistik. Layanan statistik ditingkat kabupaten disebut pelayanan statistik terpadu (PST) yang melayani kebutuhan data baik tercetak maupun digital.

Selain struktur organisasi, dalam peraturan ini juga diuraikan kedudukan, tugas, fungsi dan kewenangan BPS Kabupaten.

Karakteristik Responden di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa

Karakteristik responden di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa dibedakan berdasarkan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan), usia/umur, jenjang/tingkat pendidikan (SD, SMP, SMA, Diploma, Sarjana) dan lama bekerja atau masa kerja pegawai terhitung sejak calon pegawai negeri sipil (CPNS) periode bulan Desember Tahun 2018 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 4.1 Jumlah Pegawai Per Bulan Januari 2019

Jabatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	ket
Pejabat Struktural	2	1	3	PNS
Staf	8	4	12	PNS
Koordinator Statistik Kecamatan (KSK)	13	1	14	PNS
Tugas Belajar	1	-	1	PNS
Satpam dan Pramubakti	4	-	4	PPNPN
Total	28	6	34	

Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Pangkat/Golongan

Pangkat/Gol	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Ket
Pembina/IV.a	1	-	1	
Penata Tk.I/III.d	1	-	1	
Penata /III.c	3	1	4	
Penata Muda Tk. I/III.b	1	-	1	
Penata Muda/III.a	9	4	13	
Pengatur Tk. I/II.d	2	-	2	
Pengatur/II.c	6	1	7	
Pengatur Muda Tk. I/II.b	1	-	1	
Pengatur Muda/II.a	-	-	-	
Total	24	6	30	

Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	9	30
2	25 - 29 Tahun	2	6,7
3	30 - 34 Tahun	3	10
4	35 - 39 Tahun	5	16,7
5	40 - 44 Tahun	3	10
6	45 - 49 Tahun	4	13,3
7	50 + Tahun	4	13,3
	Total	30	100.0

Tabel 4.4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	80,00
2	Perempuan	6	20,00
	Total	30	100.0

Tabel 4.5 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SLTP	0	0
3	SMA	12	40
4	DI	1	3,3
5	DII	0	0
6	DIII	0	0
7	D IV/S1	16	53,4
8	S2	1	3,3
9	S3	0	0
	Total	30	100.0

Tabel 4.6 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	5	16,7
2	1 – 5 Tahun	6	20
3	6 - 10 Tahun	6	20
4	11 - 15 Tahun	8	26,7
5	16-20 Tahun	1	3,33
6	21-25 Tahun	1	3,33
7	26-30 Tahun	2	6,67
8	30+ Tahun	1	3,33
	Total	30	100.0

Penghasilan Pegawai

Selain gaji bulanan , saat ini BPS juga sudah memberikan tambahan penghasilan kepada pegawainya berupa tunjangan kinerja sesuai dengan gred masing-masing dan diberikan setiap bulan, selain itu, diberikan benefit berupa uang makan yang

dihitung berdasarkan jumlah kehadiran di kantor, dan biaya perjalanan dinas berupa uang harian sebagai pengganti biaya transportasi dalam melaksanakan tugas.

Permasalahan lain yang sering dikeluhkan pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa adalah :

1. Kurangnya fasilitas seperti jumlah kendaraan dinas, dimana tidak semua pegawai memiliki kendaraan dinas, kendaraan dinas utamanya diberikan kepada Koordinator Statistik Kecamatan/petugas lapangan. Sarana penunjang kerja seperti laptop dan printer juga belum memadai, sehingga, pegawai harus membeli sendiri laptop untuk menunjang kinerjanya.
2. Meubelair/meja kerja belum mencukupi
3. Semakin banyaknya pekerjaan di lapangan, membuat KSK kadang mengeluh bagaimana mengatur waktu kerjanya
4. Keharusan untuk melakukan absensi di kantor dengan *finger print* apabila tidak ada tugas luar, sementara domisili KSK berada di kecamatan-kecamatan yang jaraknya cukup jauh dari ibu kota kabupaten.

B. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimasukkan untuk menggambarkan secara keseluruhan terkait indikator pembangun konsep model yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel operasional yang digunakan dan penilaian responden terhadap variabel tersebut, yang digambarkan melalui indikator dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut

1) Deskripsi Remunerasi

Remunerasi (X1) di ukur dengan 4 item pernyataan yang masing-masing pertanyaan mewakili salah satu indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penelitian responden terhadap variabel remunerasi, dapat melihat tabel 4.7 .

Tabel 4.7 Frekuensi/Presentase Indikator Variabel Remunerasi

Indikator	Sebaran Jawaban										X1 rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
x11	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	10,00	5,00	16,67	22,00	73,33	4,63
x12	0,00	0,00	0,00	0,00	9,00	30,00	15,00	50,00	6,00	20,00	3,90
x13	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	6,67	12,00	40,00	16,00	53,33	4,47
x14	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	66,67	5,00	16,67	5,00	16,67	3,50

2) Deskripsi Reward

Variabel *reward* (X2) di ukur dengan 4 item pernyataan yang masing-masing pertanyaan mewakili salah satu indikator dari variabel tersebut.. Untuk mengetahui gambaran penelitian responden terhadap variabel *reward*, dapat melihat tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Frekuensi/Presentase Indikator Variabel Reward

Indikator	Sebaran Jawaban										X2 rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X21	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	3,33	11,00	36,67	18,00	60,00	4,57
X22	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	3,33	16,00	53,33	13,00	43,33	4,40
X23	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00	23,33	20,00	66,67	3,00	10,00	3,87
X24	0,00	0,00	2,00	6,67	8,00	26,67	15,00	50,00	5,00	16,67	3,77

3) Deskripsi Kinerja

Variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini di ukur dengan 4 item pernyataan yang masing-masing pertanyaan mewakili salah satu indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penelitian responden terhadap variabel kinerja, dapat melihat tabel 4.9 .

Tabel 4.9 Frekuensi/Presentase Indikator Variabel Kinerja

Indikator	Sebaran Jawaban										Y rata- rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	13,33	22,00	73,33	4,00	13,33	4,00
Y2	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00	23,33	20,00	66,67	3,00	10,00	3,87
Y3	0,00	0,00	0,00	0,00	9,00	30,00	18,00	60,00	3,00	10,00	3,80
Y4	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	3,33	25,00	83,33	4,00	13,33	4,10
Y5	0,00	0,00	1,00	3,33	7,00	23,33	19,00	63,33	3,00	10,00	3,80

b. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen instrumen/kuesioner penelitian diperlukan untuk menentukan apakah alat ukur, dalam hal ini kuesioner, baik dan dapat membantu proses pengumpulan data. Pengujian instrument terdiri dari uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Pengujian ini diharapkan dapat mengecek apakah kuesioner sudah dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

1) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi (melihat hubungan) antara skor item pertanyaan dan skor total dari pertanyaan tersebut dengan taraf signifikansi (tingkat kepercayaan) 95% atau $\alpha = 0,05$ (Santoso, 2015). Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi dari skor

jawaban dari item pernyataan dengan skor total dari keseluruhan item pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dengan indikator pada instrument dianggap valid jika nilai $r_{hitung} \geq 0,361$ ($r_{tabel (0,05, 28)}$). Hasil uji validitas instrumen untuk setiap variabel dalam penelitian ini terpapar pada sub bahasan berikut ini.

a) Variabel Remunerasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.10 berikut dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel remunerasi sudah valid, yang berarti indikator tersebut sudah benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini adalah variabel remunerasi.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
X11	0.776	0.361	Valid
X12	0.934	0.361	Valid
X13	0.860	0.361	Valid
X14	0.818	0.361	Valid

b) Variabel Reward

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.11 berikut dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel *reward* sudah valid, yang berarti indikator tersebut sudah benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini adalah variabel *reward*.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel *Reward*

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
X21	0.922	0.361	Valid
X22	0.788	0.361	Valid
X23	0.738	0.361	Valid
X24	0.942	0.361	Valid

c) Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.12 berikut dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel kinerja sudah valid, yang berarti indikator tersebut sudah benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini adalah variabel kinerja.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
Y1	0.757	0.361	Valid
Y2	0.917	0.361	Valid
Y3	0.637	0.361	Valid
Y4	0.809	0.361	Valid
Y5	0.930	0.361	Valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji kekonsistensian instrumen. Instrumen dianggap reliabel apalagi ketika digunakan sebagai alat pengukur di penelitian lain dengan variabel yang sama memberikan hasil yang konsisten. Keandalan instrumen penelitian dianalisis dengan menggunakan metode *cronbach alpha* dengan bantuan *software* SPSS. Nilai batas *cronbach alpha* untuk dapat

diterima adalah $\geq 0,60$, meskipun nilai tersebut bukan merupakan standar absolut (Ghozali, 2011). Instrumen dianggap telah memiliki tingkat kehandalan yang baik (mampu diterima) jika nilai koefisien reliabilitas dari variabel terukur adalah $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Nilai Batas	Hasil
X1 (Remunerasi)	0.866	0.60	Reliabel
X2 (Reward)	0.866	0.60	Reliabel
Y (Kinerja)	0.862	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini sudah reliabel (*cronbach alpha* $\geq 0,60$) sehingga dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengecek syarat-syarat yang harus terpenuhi ketika hendak menggunakan model regresi. Pengujian asumsi klasik ini diperlukan agar hasil regresi yang diperoleh estimasi yang baik dan tepat.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel berdistribusi normal atau tidak. Dari hasil uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai *asympt sig (2-tailed)* $>$ α 0,05 yaitu

0,056 > 0,05. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model maka digunakan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas perlu dicek karena jika terjadi multikolinearitas (variabel independen yang satu berkorelasi dengan variabel independen yang lainnya), maka koefisien regresi parameter tidak dapat di estimasi yang menyebabkan model tidak dapat di analisis. Jika nilai VIF < 10 atau nilai toleransi > 0,01 maka tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

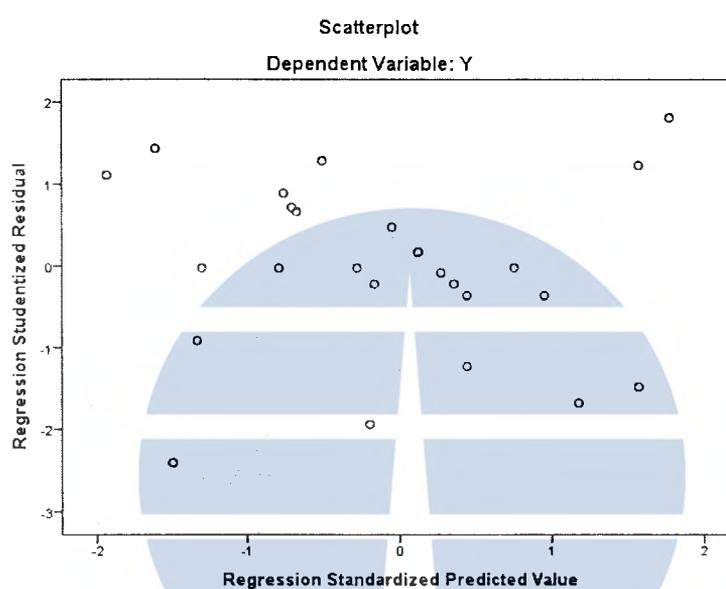
Model	Collinearity Statistiks	
	Tolerance	VIF
X1 (Remunerasi)	0,830	1,205
X2 (Reward)	0,830	1,205

Dapat dilihat dari hasil pengolahan pada tabel 4.14, bahwa kedua variabel tidak mengalami multikolinearitas (nilai toleransi > 0,01 ataupun nilai VIF < 10), sehingga model tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan dari varians dari residual terhadap pengamatan yang lain. Rumus regresi diperoleh dengan asumsi bahwa variabel pengganggu (*error*) atau e , diasumsikan memiliki varian yang

konstan (rentangan e kurang lebih sama). Jika ternyata varian e tidak konstan misalnya membesar atau mengecil pada nilai X yang lebih tinggi, maka kondisi tersebut dikatakan tidak homoskedastik atau mengalami heteroskedastik. Sedangkan model regresi yang baik adalah ketika tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksinya dapat dilihat dari grafik *scatterplot*.



Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot*

Dari gambar 4.2 menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu sehingga model regresi dapat dikatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji Parsial dengan T-test. Uji simultan dengan F-Test (Anova) dan uji koefisien determinansi (R Square).

1) Analisis Regresi linear berganda

Untuk melihat pengaruh remunerasi dan *reward* terhadap kinerja pegawai, dapat digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan *software* SPSS 24, dapat dirangkum hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.15 Ouput Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	3,027	1,930	1,569	0,128
	X1 (Remunerasi)	0,612	0,102	6,006	0,000
	X2 (<i>Reward</i>)	0,388	0,111	3,485	0,002

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.027 + 0.612X1 + 0.388X2$$

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh nilai kontanta sebesar 3.027 yang bermakna bahwa jika variabel independen bernilai konstan, maka nilai variabel dependen Y akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta 3.027. Nilai koefisien regresi variabel remunerasi (X1) sebesar 0.612 yang bermakna bahwa apabila variabel independen lain konstan maka nilai variabel dependen Y akan berubah sebesar 0.612 setiap satu satuan X1. Nilai koefisien regresi variabel *reward* (X2) sebesar 0.388 yang bermakna bahwa apabila variabel independen lain konstan maka nilai variabel dependen Y akan berubah sebesar 0.388 setiap satu satuan X2. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa nilai konstanta dan koefisien variabelnya positif, ini

bermakna bahwa pengaruh remunerasi dan *reward* terhadap kinerja adalah positif. Ini menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan remunerasi dan *reward* maka akan terjadi peningkatan kinerja. Begitu juga sebaliknya, ketika remunerasi dan *reward* turun, maka kinerja juga akan mengalami penurunan.

2) Uji Sebagian/Parsial (T-test)

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dikatakan bahwa :

- Nilai t hitung (t_{hit}) untuk variabel remunerasi terhadap kinerja diperoleh sebesar 6.006 dengan signifikansi 0.000, menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung lebih besar dibanding nilai t tabel (1.7011). Sehingga dapat diputuskan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa.

- Nilai t hitung (t_{hit}) untuk variabel *reward* terhadap kinerja diperoleh sebesar 3.485 dengan signifikansi 0.002, menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung lebih besar dibanding nilai t tabel (1.7011).

Sehingga dapat diputuskan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa.

3) Uji Simultan(F Test)

Uji F dilakukan untuk menentukan apakah secara simultan (bersama-sama) variabel independen suatu penelitian dapat menjelaskan variabel dependennya dengan baik atau apakah variabel independen suatu penelitian secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel

dependennya. Pada tabel 4.16 dibawah menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis secara simultan menggunakan program SPSS 24 diperoleh F hitung sebesar 39,476 dan signifikansi sebesar 0.000. Dapat diputuskan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak karena F hitung lebih besar daripada F tabel ($F_{0.05(1,28)} = 4.196$ dan signifikansi < 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi dan *reward* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa.

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	109,813	2	54,906	39,476	.000 ^b
Residual	37,554	27	1,391		
Total	147,367	29			

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Derajat pengaruh remunerasi dan *reward* terhadap kinerja ASN secara bersama-sama adalah sebesar 0.745 (seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.17, R-square). Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh variabel secara bersama-sama (variabel remunerasi dan *reward*) yang cukup kuat terhadap variabel kinerja ASN. Kinerja ASN dipengaruhi oleh remunerasi dan *reward* secara bersama-sama sebesar 74,5%, sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Derajat pengaruh remunerasi terhadap kinerja sebesar 0.5089 (nilai koefisien regresi standardized remunerasi dikali dengan nilai korelasi remunerasi terhadap kinerja), mengindikasikan bahwa remunerasi dapat

menjelaskan kinerja sebesar 50.89%. Sedangkan derajat pengaruh *reward* terhadap kinerja sebesar 0.2365 (nilai koefisien regresi *standardized reward* dikali dengan nilai korelasi *reward* terhadap kinerja), mengindikasikan bahwa *reward* dapat menjelaskan kinerja sebesar 23.65%

Tabel 4.17 Nilai R dan R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	0,745	0,726	1,179

Tabel 4.18 Nilai R-Square masing-masing variabel

Variabel	R-Square
Remunerasi	0.508954
<i>Reward</i>	0.236592

2. Pembahasan

a. Analisis pengaruh remunerasi dan *reward* dalam peningkatan kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa

Untuk memahami lebih dalam mengenai remunerasi, perlu diketahui makna dari remunerasi tersebut. Di dalam Konvensi Organisasi Buruh Internasional (International Labor Organization/ILO) Nomor 100 dinyatakan: “*Equal remuneration for job of equal value*”. Konvensi ini tidak menggunakan istilah yang sering digunakan oleh Negara “barat” yaitu istilah “upah” (wage) atau “gaji” (salary) . Tetapi, Konvensi ILO Nomor 100 justru menggunakan Istilah remunerasi yang sekarang telah mulai digunakan oleh Pemerintah Indonesia. Istilah remunerasi berasal dari Bahasa Inggris, yakni “remuneration” yang memiliki kata

asal *to remunerate* yang berarti memberikan imbalan. Penggunaan kata remunerasi adalah untuk menjelaskan tentang: “semua pengeluaran biaya yang dilakukan oleh organisasi (pemberi kerja) untuk pekerja (pegawai) dan diterima serta dinikmati oleh pekerja baik secara langsung dan rutin ataupun tidak langsung dan tidak rutin”. Remunerasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kebijakan pemberian remunerasi yang tepat dan adil, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pada permasalahan-permasalahan yang timbul di Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa. Hal ini didasarkan pada hasil uji t yang diperoleh dimana nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha lima persen sehingga dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun H_a dalam penelitian ini dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel remunerasi dengan peningkatan kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa, dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel remunerasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa. Hal ini dibuktikan dari pengolahan data primer diperoleh koefisien regresi untuk variabel remunerasi bernilai positif. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan variabel remunerasi, yang dalam penelitian ini berupa gaji, benefit, bonus dan komisi serta tunjangan, akan meningkatkan kinerja ASN.

Berdasarkan deskripsi jawaban yang diperoleh dari kuesioner, indikator gaji dan benefit yang diterima pegawai merupakan indikator dengan pertimbangan tertinggi dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa. Hal ini karena dengan adanya gaji yang didalamnya termasuk komponen tunjangan kinerja dan benefit berupa pemberian uang makan, uang transport, pemberian asuransi kesehatan melalui Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan, asuransi jiwa atau asuransi ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan, hadiah pernikahan dan lain-lain yang cukup besar sehingga pegawai dapat meningkatkan motivasi dan profesionalitas dalam bekerja sehingga produktivitas, kualitas layanan, responsibilitas, responsivitas dan akuntabilitas pegawai pun bisa meningkat dan lebih baik. Sejalan dengan itu, maka kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa dapat meningkat dan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Reward didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Menurut Mahmudi (2013) bahwa penghargaan atau *reward* perlu didapatkan oleh setiap orang yang berkinerja tinggi, *reward* merupakan salah satu penilaian yang bersifat positif untuk diberikan kepada pegawai. elemen-elemen *reward* antara lain : gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologis dan sosial.

Dari hasil uji t untuk variabel *reward juga* diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha lima persen sehingga dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun H_a dalam penelitian ini dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *reward*

dengan peningkatan kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa, dapat diterima kebenarannya. Berdasarkan deskripsi jawaban dari kuesioner untuk variabel *reward*, Indikator gaji/bonus dan indikator kesejahteraan merupakan pertimbangan tertinggi, adanya tambahan pendapatan dari bonus dan juga pemberian program kesejahteraan sebagai *reward* mampu meningkatkan semangat pegawai untuk berkinerja lebih baik. Indikator lainnya berupa pengembangan karir dan penghargaan psikologis juga cukup memberikan semangat namun tidak sebesar indikator gaji/bonus serta program kesejahteraan. Program pengembangan karir pegawai di BPS Kabupaten Mamasa, masih sangat kurang. Dukungan yang sering dilakukan antara lain pemberian izin tugas belajar dan izin belajar. Universitas tempat menimba ilmupun dibatasi oleh regulasi, tidak sembarangan universitas yang boleh dipilih, hanya yang memiliki kriteria tertentu, termasuk jarak universitas dari tempat bekerja dan akreditasi kampus minimal akreditasi B.

Berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pegawai akan mengalami titik jenuh dalam melakukan pekerjaannya. Perhatian dari pimpinan instansi dan juga sesama pegawai sangat berpengaruh terhadap perilaku seorang pegawai. Pemberian kenaikan gaji, pemberian bonus tentunya sangat didambakan oleh setiap pegawai. Pemberian program kesejahteraan seperti pemberian fasilitas kerja baik itu berupa meja kerja, laptop, dan kendaraan dinas juga sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam rangka peningkatan kinerjanya.

Pegawai berinisial AP mengatakan :

” kami masih kekurangan meja untuk bekerja, kursinya juga kursi plastik, “tak pa ganna” Bu, jadi kalau datang semua kan, ya harus pakai meja

bersama-sama... Laptop juga sudah pada heng, minta yang baru tapi belum ada anggarannya... Motor dinas sudah lecet dimana-mana, kan tau sendiri medannya Mamasa seperti apa Bu.... Kalau bisa di tambahlah mejanya, laptopnya diganti yang baru, motor dinasnya juga...tapi untuk saat ini masih bisalah bekerja seperti itu...”

Demikian dikatakan oleh Kordinator Staistik Kecamatan (AP) yang menggambarkan pada penulis bahwa pemberian program kesejahteraan seperti pemberian fasilitas kerja baik itu berupa meja kerja yang memadai , laptop yang baik, dan kendaraan dinas yang layak juga sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam rangka peningkatan kinerjanya.

Selain pemenuhan kebutuhan dalam bekerja seperti fasilitas kerja, hal yang tidak kalah pentingnya adalah penghargaan psikologis dan sosial. Setiap pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu layak untuk diberikan penghargaan. Ucapan terima kasih dan apresiasi dari pimpinan dan para kepala seksi mncadi motivasi bagi pegawai. Pegawai yang berkinerja tinggi senantiasa menjadi prioritas para kepala seksi untuk diberikan pekerjaan dan tanggung jawab lebih.

” Bagusnya pekerjaan diberikan kepada Pak.... Karena dia tepat waktu, tidak hilang-hilang, gampang carinya, isian pekerjaannya juga bagus....dia juga suka kalau dikasi banyak kerjaan, biar angka kreditnya banyak, lebih cepat naik pangkat”

Demikian dikatakan oleh penanggung jawab seksi berinisial (JL) yang menggambarkan kepada penulis bahwa salah satu bentuk *reward* yaitu penghargaan psikologis berupa pemberian tanggung jawab lebih kepada pegawai juga diharapkan oleh pegawai tersebut, di salah satu sisi, pemberi pekerjaan merasa senang karena menemukan orang yang dapat bekerja secara profesional dan di sisi

lain, penerima pekerjaan juga senang karena mendapat keuntungan, dapat mengumpulkan angka kredit lebih cepat sehingga kenaikan pangkatnya juga lebih cepat.

Dari deskripsi mengenai *reward* di atas, terlihat bahwa untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya *reward*, bukan hanya berbentuk materi, tapi juga penghargaan psikologis.

Hasil penelitian di atas juga menunjukkan bahwa variabel *reward* mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa. Dari pengolahan data primer diperoleh koefisien regresi bernilai positif. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan variabel *reward*, yang dalam penelitian ini berupa gaji/bonus, kesejahteraan, dan pengembangan karir serta penghargaan psikologis dan sosial akan meningkatkan kinerja ASN.

Nilai koefisien determinasi atau R Square yang mendekati nilai satu, menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu remunerasi dan *reward* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian remunerasi dan *reward* yang tepat, adil dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa.

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel remunerasi dan variabel *reward* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Mamasa.

Hasil uji-F menunjukkan bahwa $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan hasil $p\text{-value}$ lebih kecil dari nilai α , yang artinya variabel independen remunerasi (X1.) yang terdiri dari variabel gaji (X11), benefit (X12), bonus dan komisi (X13) dan tunjangan (X14) dan variabel dan variabel independent *reward* (X2) yang terdiri dari variabel gaji/bonus (X21), kesejahteraan (X22), pengembangan karir (X23), dan penghargaan psikologis dan sosial (X24) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel remunerasi yang terdiri dari variabel gaji, benefit, bonus dan komisi dan tunjangan serta variabel *reward* yang terdiri dari variabel gaji/bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Menurut Hasibuan (2012) bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri, sehingga bisa menekan angka *turn over*. Pegawai akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada tugas dan pekerjaannya di instansi. Sama halnya dengan pendapat para ahli di atas, maka sejalan dengan reformasi birokrasi yang dilakukan di Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa, remunerasi juga diterapkan dengan lebih baik dan akuntabel, prosesnya lebih transparan, dan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan kepada para pegawainya. Remunerasi yang diberikan harus mampu meningkatkan motivasi pegawai yang tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai

dan lebih lanjut akan berimbas baik pula terhadap pencapaian tujuan instansi yaitu mewujudkan *clean and good governance*.

b. Remunerasi dan *Reward* dapat meningkatkan kinerja ASN Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa

Remunerasi diharapkan dapat memberikan dampak dalam peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja ini merupakan tantangan yang tidak mudah karena suatu organisasi dapat mengalami hambatan penghalang pelaksanaan sistem pengukuran kinerja, misalnya sikap tidak mau berubah (*resistance to change*) dari karyawan atau oleh persepsi individu organisasi dalam memandang sistem pengukuran kinerja.

Sikap tidak mau berubah dari organisasi penyebabnya menurut Moehariono (2014:119) adalah bias kognitif yakni individu merasa tidak nyaman terhadap suatu keadaan karena ketidaksesuaian antara keyakinan dengan keadaan yang ada, yang kedua adalah ketidakpastian dan kegelisahan yang disebabkan oleh pelaksanaan kinerja. Ketiga dalam perspektif selektif individu akan menolak terhadap sistem pengukuran kinerja yang pegawai merasa sedikit manfaatnya. Hal-hal tersebut diharapkan tidak terjadi di Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa. Perubahan yang terjadi pada pegawai sebagaimana disampaikan oleh (AA) sebagai bendahara yang membayarkan remunerasi :

“ada, contohnya saja kalau dulu tukin kita meskipun dia kerja atau tidak datang ke kantor kan, pasti 100 persen semua, tidak ada pemotongan. Kalau yang sekarang karena pasti butuh data pendukung kinerja seperti presensi dan laporan capaian kinerja. Setiap bulan itu ada pegawai yang tidak dapat remun 100 persen, karena mereka lupa handkey dan kualitas pekerjaannya kurang bagus, bu sehingga dikasi nilai rendah sama kepala seksinya”.

Penjelasan Bendahara tersebut menyebutkan jika terdapat pegawai yang tidak menerima remunerasi karena ketidak disiplinannya dalam melakukan presensi online dan kualitas pekerjaannya kurang maksimal. Presensi online dan pemenuhan capaian kinerja target serta kualitas pekerjaan menjadi persyaratan yang harus dipenuhi pegawai sebagai dasar pemberian nilai remunerasi yang diterima oleh para pegawai di Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa.

Pencapaian kinerja ini menggambarkan bahwa pencapaian terendah pegawai adalah 75 % dan ini terjadi dalam perjalanan remunerasi. Pegawai yang tidak mendapatkan nilai capaian kinerja 100% karena ketidakhadiran dikantor. Ketidakhadiran ini antara lain karena cuti, sakit, izin, tanpa kabar dan terkena hukuman disiplin. Pencapaian tertinggi pegawai adalah 100%.

Selain remunerasi, *reward* dalam bentuk apresiasi, penghargaan, ucapan terima kasih, perhatian dari pimpinan maupun dari pegawai dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai BPS Kabupaten Mamasa.

“ Setiap tahun ada pemilihan KSK berprestasi. Mereka yang dipilih adalah yang memiliki kinerja yang baik... mereka akan mewakili kabupaten ditingkat provinsi, dan bila terpilih, akan mewakili ke pusat.. nanti bisa ikut upacara HUT RI di Istana Negara Bu...Sertifikatnya bisa juga sebagai angka kredit....”

Dari penjelasan pegawai berinisial (MF) jabatan staf di atas, terlihat bahwa pemberian penghargaan KSKP sebagai salah satu bentuk *reward* kepada pegawai, menjadi motivasi bagi pegawai untuk berkinerja lebih baik lagi.

Dampak atau pengaruh remunerasi dan *reward* terhadap kinerja Pegawai yang nampak dalam proses pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang lebih tertata,

untuk tenaga staf adanya perubahan perilaku ke arah positif, seperti tingkat kehadiran di kantor lebih tinggi, penyeteroran hasil pekerjaan lebih tepat waktu.

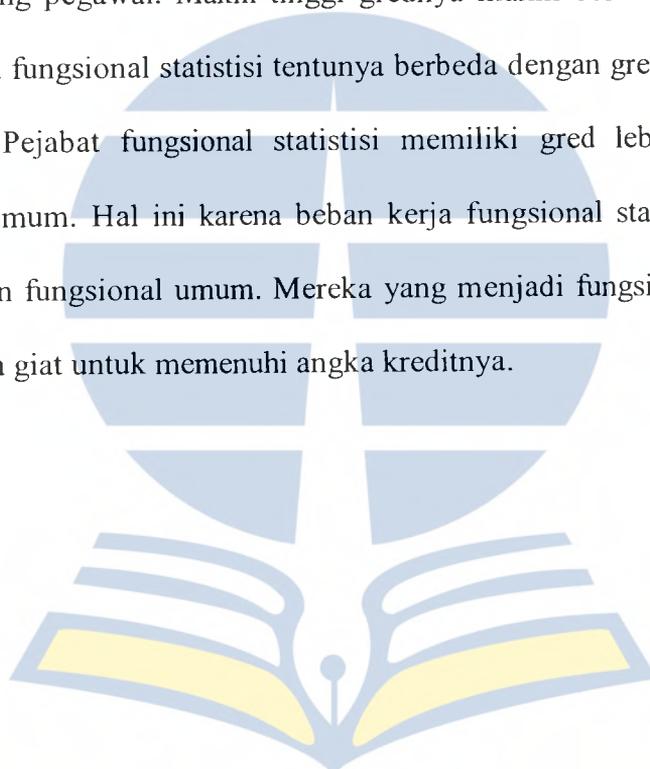
“nah sekarang karena remunerasi ini implementasinya meningkatkan betul kinerja pegawai...di indikator yang lain sama semuanya juga meningkat pelaksanaan tugas dia juga semakin tertata, karena kalau sekarang ini dituntut bu, jadi kalau di dalam dia melaporkan bahwa dia bekerja harus ada buktinya, , pedomannya harus ada SK pegawai, kalau SK pegawai pasti ada, rekaman jejak kehadiran pegawai itu terekam diabsensi kehadiran,, itu pasti tidak bisa dielakkan...tapi begitu masuk penilaian, kadang nilai itu belum diolah, sehingga kadang pegawai mendapatkan nilai itu terlambat, karena atasannya belum mengolah, nah dengan remunerasi ini karena dia tidak bisa melaporkan kinerjanya, tidak bisa dihargai kinerjanya kalo ini tidak ada.....”

Dari penjelasan Bendahara berinisial (AA) di atas memberi gambaran kepada penulis bahwa remunerasi menimbulkan perubahan dalam perilaku pegawai ke arah yang lebih baik dan berkinerja tinggi. Aturan di organisasi juga semakin ditegakkan. Setiap pekerjaan yang dilakukan harus disertai bukti pelaksanaannya. Bagi pegawai yang tidak memasukkan dokumen pendukung, tidak dapat diberi penilaian atas kinerjanya.

Remunerasi dan *reward* dapat menjadi pendorong bagi Sumber Daya Manusia (SDM) agar lebih produktif dan memiliki perilaku yang berorientasi pelayanan. Meningkatnya kesejahteraan melalui pemberian remunerasi dan *reward* dapat menghindarkan dari tindakan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Sistem remunerasi dan *reward* memotivasi pegawai untuk bersaing secara sehat, professional dalam bekerja dan terpacu untuk mengembangkan diri. Perbedaan perilaku antara pegawai yang rajin, yang biasa saja dan yang malas akan nampak jelas.

“ pasti ada bedanya Bu.. sekarang bisalah untuk tambahan, nambah-nambah buat beli susu anak.. tapi kalau bisa lebih dinaikkan lagi remonnya Bu.. sekarang kan baru 80% kalau bisa 100% lah , uang harian pendataan juga ditambah ratenya Bu.. biar tambah semangat kerjanya ...”

Dari penjelasan KSK berinisial (AH) diatas memberi gambaran kepada penulis bahwa pemberian remunerasi dalam bentuk tunjangan kinerja dan benefit berupa honorarium, uang makan dan uang harian pengganti biaya transport ketika melakukan tugas lapangan juga berdampak pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Dahulu hanya mengandalkan gaji, namun sekarang ada tambahan berupa remunerasi dan honor tambahan. Besarnya remunerasi bergantung pada gred masing-masing pegawai. Makin tinggi grednya makin besar pula tunjangannya. Gred pejabat fungsional statistisi tentunya berbeda dengan gred fungsional umum atau staf . Pejabat fungsional statistisi memiliki gred lebih tinggi daripada fungsional umum. Hal ini karena beban kerja fungsional statistisi lebih banyak dibandingkan fungsional umum. Mereka yang menjadi fungsional statistisi harus bekerja lebih giat untuk memenuhi angka kreditnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sehubungan dengan pembahasan dalam karya ilmiah ini maka penulis berkesimpulan sebagai berikut :

1. Remunerasi yang dimaksudkan dalam penulisan ini adalah sesuatu yang di terima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Secara parsial diperoleh hasil t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α sehingga dapat dikatakan bahwa remunerasi relatif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa.

Selanjutnya variabel *reward* diperoleh hasil t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α sehingga dapat dikatakan bahwa *reward* yang diartikan sebagai balas jasa yang diberikan instansi atas dasar pengorbanan waktu tenaga dan pikiran, dalam hal ini relatif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mamasa.

Dari hasil analisis korelasi *Product Moment* diketahui bahwa variabel remunerasi dan variabel *reward* dengan variabel kinerja memiliki hubungan yang positif dan sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi (r) mendekati nilai satu.

Tingkat korelasi yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut diatas mengindikasikan bahwa kebijakan dalam menerapkan remunerasi dan *reward* dapat berdampak secara signifikan pada terciptanya kinerja yang optimal oleh pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa. Secara Simultan, hasil uji F diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak dan signifikansi sebesar lebih kecil dari nilai alpha yang berarti bahwa remunerasi dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Mamasa. Dengan demikian, adanya peningkatan pemberian remunerasi dan *reward* pada pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa.

3. Pemberian remunerasi dan *reward* di BPS Kabupaten Mamasa, berdampak relatif meningkatkan kinerja pegawai dan berpengaruh pula pada tingkat kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan dan dalam melaksanakan kewajibannya sebagaimana tupoksi pekerjaannya dapat terselenggara tepat waktu, kepedulian melakukan presensi semakin diperhatikan. Pemberian remunerasi dan *reward* juga berpengaruh pada pendapatan pegawai atau *take home pay* pegawai BPS Kabupaten Mamasa.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan pada peneliti yang akan datang dan pada kantor Badan Statistik Kabupaten Mamasa sebagai berikut :

1. Pemberian remunerasi berdasarkan aturan perlu di maksimalkan, mengingat frekuensi kinerja di provinsi yang baru berkembang khususnya di Kabupaten Mamasa yang memiliki fasilitas sarana dan prasarana masih sangat terbatas dan terkadang pekerjaan dalam mengelola penyelenggaraan pemerintahan khususnya pada kantor di Badan Pusat Statistik masih dominan dilakukan secara sederhana serta remunerasi merupakan rangsangan kinerja agar lebih mengedapankan tugas yang dibebankan sebagai PNS.
2. Pemberian *reward* perlu diperhatikan dalam bentuk kebijakan mengingat *reward* merupakan tunjangan yang bersifat insidental yang diberikan pada PNS di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa, hal ini diharapkan dilakukan agar dapat menunjang pendapatan PNS yang dapat berpengaruh untuk lebih fokus pada pekerjaannya, dan pemberian *reward* merupakan usaha untuk meningkatkan motivasi kinerja, juga bertujuan memberi kesejahteraan bagi PNS yang lebih baik. Serta salah satu fungsi *reward* adalah pemberian program kesejahteraan sebagai penunjang kinerja pegawai berupa pemberian fasilitas kerja yang memadai, suasana yang nyaman dan dinamis sehingga profesionalisme PNS di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa dapat lebih ditingkatkan.

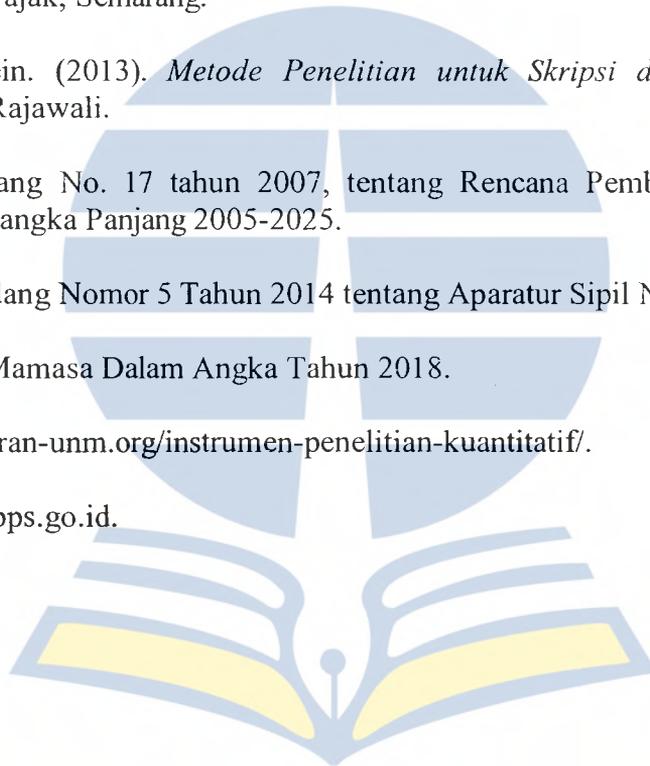
DAFTAR PUSTAKA

- Furqan, A. (2016). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Irawanti, A. (2016). Pengaruh Pemberian *Reward* dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Bungin, Burhan. (2010). Metode Penelitian Kualitatif. Rajawali Pers. Jakarta.
- De Pora, Antonio. (2011). Remunerasi, Kompensasi dan Benefit. Jakarta: Rana. Pustaka.
- Kristina, D. (2015). Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang.
- Fadel., Muhammad, K. Toruan Rayendra L. (2009). Reinventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ferdinand, Augusty.(2011). Metode Penelitian Mannajemen, Edisi Kedua, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani T. (2012). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). Manajemen SDM.Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irmawaty, Mailani Hamdani; Iriani, Faridah. (2018). The Effect of Remuneration on Employee Performance in Universitas Terbuka. *Collaborative Innovation of Economic Society in the Era of the Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0)*, 153.
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. (2009). Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPFE. Yogyakarta.
- Ivancevich, John M dkk. (2010). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta. Erlangga.

- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Andi :Yogyakarta
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. (2011). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mulyadi, Mohammad. (2011). Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar menggabungkannya. *Jurnal studi komunikasi dan media*, 15.1: 128-137.
- Moeheriono.(2014).Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi.Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Njanja, Lilly W., et al. (2013). Effect of reward on employee performance: A case of Kenya Power and Lighting Company Ltd., Nakuru, Kenya.
- Nnaji-Ihedinmah, Chijioke, Nnadozie., Egbunike, Francis, Chinedu. (2015). *Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis*.
- Puwanenthiren, P. (2011). *Reward System and its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffna District*. Global Journal of Management and Business Research, vol. 11(14).
- Peraturan Meneg PAN, Nomor:PER/15/M.PAN/7/2008, *tentang Pedoman umum Reformasi birokrasi*.
- Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 51 Tahun 2017 Tentang Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pusat Statistik.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.
- Priyatno, Dwi. (2010). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Mediakom.

- Ridwan, (2009). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: CV. Alfabeta
- Robert, Noe dan Wayne R. Mondy. (2010). *Human Resource Management*. United States Of America : Ally and Bacon Press.
- Rahim, Marlisa, Abdul., Daud, Wan, Norhayate, Wan. (2012). *A Proposed Conceptual Framework for Rewards and Motivation among Administrators of Higher Educational Provider in Malaysia*. *International Journal of Business and Commerce* Vol. 1, No. 9.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Ruky, Achmad S.(2011). Peran Tunjangan dalam Paket Remunerasi (Imbalan) Pegawai. *Civil Service Journal*, 5.1 Juni.
- Rokhimakhumullah, Dewi Noor Fatikhah. (2017). The Effect Of Performance Measurement System And Remuneration To Employee Performance With Organizational Culture As A Moderating Variable. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 1.02: 93-100.
- Sopiah. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi 1 and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuraini, S.K. (2012). *Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun Sei Galuh*. Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Situmorang, Syafrizal Helmi,. (2010). *Analisis Data Penelitian*, Medan: USU Press.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

- Suprianto, Edy. (2011). *Perpajakan di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyanto, Sani, A dan Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Harya Teja, S.G. (2017). *Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*
- Santoso, Singgih. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Tarigan, Agripa Fernando. (2010). "*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)*", *Jurnal Akuntansi Pajak*, Semarang.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Undang-undang No. 17 tahun 2007, tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Kabupaten Mamasa Dalam Angka Tahun 2018.
- <http://penalaran-unm.org/instrumen-penelitian-kuantitatif/>.
- <http://www.bps.go.id>.



LAMPIRAN

A. Kuisisioner Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Remunerasi dan *Reward* terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa”.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuisisioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Karakteristik Responden

1. Usia

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 20 – 25 Tahun | <input type="checkbox"/> 36 – 45 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 26 – 35 Tahun | <input type="checkbox"/> > 46 Tahun |

2. Jenis kelamin

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Pria | <input type="checkbox"/> Wanita |
|-------------------------------|---------------------------------|

3. Pendidikan

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> SMA/SMK/MA | <input type="checkbox"/> Sarjana/S1 |
| <input type="checkbox"/> Diploma (D3/D2/D1) | <input type="checkbox"/> Magister/S2 |

4. Masa Kerja

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 – 10 Tahun | <input type="checkbox"/> 21 – 30 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 11 – 20 Tahun | <input type="checkbox"/> > 31 Tahun |

B. Variabel Penelitian

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS),

2 = Tidak Setuju (TS),

3 = Netral (N),

4 = Setuju (S),

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Remunerasi (X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan remunerasi. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Gaji diberikan secara berkala dan sesuai dengan aturan yang berlaku (X11)	1	2	3	4	5
2	Adanya imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan kepada pegawai (X13)	1	2	3	4	5
3	Bonus atau komisi diberikan apabila pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan (X14)	1	2	3	4	5
4	Adanya tunjangan diberikan berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai (X15)	1	2	3	4	5

2. Variabel Reward (X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan Reward. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Reward diberikan secara berkala berupa gaji dan bonus yang merupakan komponen yang paling penting bagi pegawai. (X21)	1	2	3	4	5
2	Reward diberikan berupa tunjangan yang merupakan program kesejahteraan yang ditawarkan instansi sebagai bentuk pemberian atas prestasi kerja (X22)	1	2	3	4	5
3	Reward diberikan berupa pengembangan karir yang penting diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja memuaskan (X23)	1	2	3	4	5
4	Reward diberikan berupa promosi jabatan yang nilai penghargaan ini penting bagi pegawai (X14)	1	2	3	4	5

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kinerja pegawai.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya (Y1)	1	2	3	4	5
2	Pegawai harus mampu berinovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan. (Y2)	1	2	3	4	5
3	Dalam menjalankan tugas pegawai harus mempunyai kecepatan kerja untuk diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada. (Y3)	1	2	3	4	5
4	Pegawai harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang (Y4)	1	2	3	4	5
5	Pegawai harus mempunyai kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain (Y5)	1	2	3	4	5



B. Tabulasi Data

No	X1					No	X2				
	1	2	3	4	Jml		1	2	3	4	Jml
	X11	X12	X13	X14	X1sum		X21	X22	X23	X24	X2sum
1	5	3	4	3	15	1	5	4	5	4	18
2	5	4	5	3	17	2	3	4	3	2	12
3	5	4	5	3	17	3	4	4	4	3	15
4	4	3	4	3	14	4	4	3	4	2	13
5	5	4	5	3	17	5	5	5	4	4	18
6	4	3	4	3	14	6	4	4	3	3	14
7	5	4	5	3	17	7	5	4	5	4	18
8	5	3	4	3	15	8	4	4	4	3	15
9	4	3	4	3	14	9	5	5	4	4	18
10	5	4	5	3	17	10	5	5	4	4	18
11	5	4	5	4	18	11	4	4	3	3	14
12	3	3	4	3	13	12	4	4	3	3	14
13	5	4	4	3	16	13	4	4	3	3	14
14	4	4	5	3	16	14	5	5	4	4	18
15	5	4	4	3	16	15	5	5	4	4	18
16	5	4	5	4	18	16	4	4	4	4	16
17	5	4	5	4	18	17	5	5	4	4	18
18	5	4	4	3	16	18	4	4	4	4	16
19	3	3	3	3	12	19	5	4	4	4	17
20	5	4	4	3	16	20	5	5	4	4	18
21	5	4	4	3	16	21	5	5	4	4	18
22	5	4	5	4	18	22	5	5	4	5	19
23	5	5	5	4	19	23	4	4	3	3	14
24	3	3	3	3	12	24	4	4	3	3	14
25	5	5	5	5	20	25	5	4	4	4	17
26	5	5	5	5	20	26	5	5	4	5	19
27	5	5	5	5	20	27	5	5	4	5	19
28	4	3	4	3	14	28	5	4	4	4	17
29	5	5	5	5	20	29	5	5	4	5	19
30	5	5	5	5	20	30	5	5	5	5	20

	Y					Jml		Variabel Regresi		
	1	2	3	4	5			Jumlah		
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5			Ysum	X1	X2
1	4	3	3	4	3	17	1	15	18	17
2	4	4	3	4	4	19	2	17	12	19
3	4	4	4	4	3	19	3	17	15	19
4	3	3	3	3	2	14	4	14	13	14
5	4	4	4	4	4	20	5	17	18	20
6	3	3	4	4	3	17	6	14	14	17
7	4	4	3	4	4	19	7	17	18	19
8	4	3	4	4	3	18	8	15	15	18
9	4	4	4	4	4	20	9	14	18	20
10	4	4	4	4	4	20	10	17	18	20
11	4	4	4	4	4	20	11	18	14	20
12	3	3	5	4	3	18	12	13	14	18
13	4	4	3	4	4	19	13	16	14	19
14	4	4	4	4	4	20	14	16	18	20
15	4	4	4	4	4	20	15	16	18	20
16	4	4	4	4	4	20	16	18	16	20
17	5	4	4	4	4	21	17	18	18	21
18	4	4	3	4	4	19	18	16	16	19
19	3	3	3	4	3	16	19	12	17	16
20	4	4	4	4	4	20	20	16	18	20
21	4	4	4	4	4	20	21	16	18	20
22	5	4	4	4	4	21	22	18	19	21
23	4	4	4	4	4	20	23	19	14	20
24	4	3	3	4	3	17	24	12	14	17
25	4	4	4	4	4	20	25	20	17	20
26	4	4	4	5	4	21	26	20	19	21
27	5	5	4	5	5	24	27	20	19	24
28	4	4	3	4	4	19	28	14	17	19
29	4	5	5	5	5	24	29	20	19	24
30	5	5	5	5	5	25	30	20	20	25

C. Tabel Uji t

Tabel Distribusi T

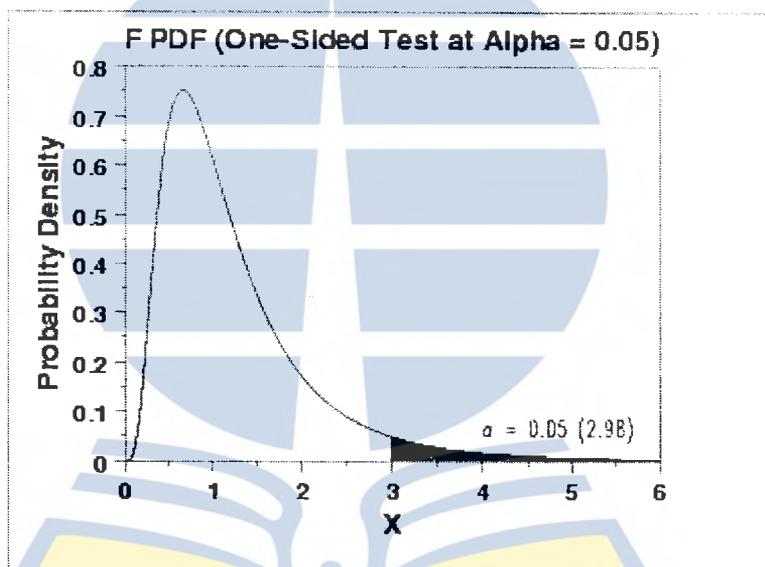
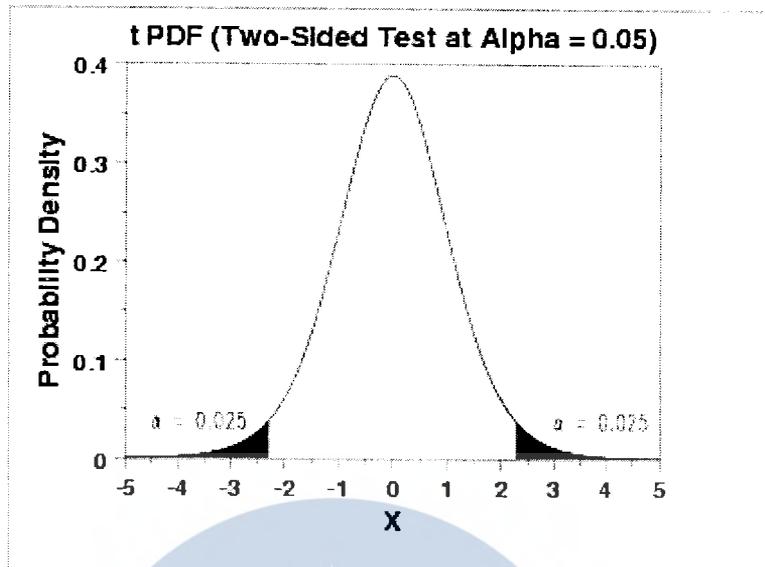
d	α				
	0.005	0.01	0.025	0.05	0.1
1	63.6567	31.8205	12.7062	6.3138	3.0777
2	9.9248	6.9646	4.3027	2.9200	1.8856
3	5.8409	4.5407	3.1824	2.3534	1.6377
4	4.6041	3.7469	2.7764	2.1318	1.5332
5	4.0321	3.3649	2.5706	2.0150	1.4759
6	3.7074	3.1427	2.4469	1.9432	1.4398
7	3.4995	2.9980	2.3646	1.8946	1.4149
8	3.3554	2.8965	2.3060	1.8595	1.3968
9	3.2498	2.8214	2.2622	1.8331	1.3830
10	3.1693	2.7638	2.2281	1.8125	1.3722
11	3.1058	2.7181	2.2010	1.7959	1.3634
12	3.0545	2.6810	2.1788	1.7823	1.3562
13	3.0123	2.6503	2.1604	1.7709	1.3502
14	2.9768	2.6245	2.1448	1.7613	1.3450
15	2.9467	2.6025	2.1314	1.7531	1.3406
16	2.9208	2.5835	2.1199	1.7459	1.3368
17	2.8982	2.5669	2.1098	1.7396	1.3334
18	2.8784	2.5524	2.1009	1.7341	1.3304
19	2.8609	2.5395	2.0930	1.7291	1.3277
20	2.8453	2.5280	2.0860	1.7247	1.3253
21	2.8314	2.5176	2.0796	1.7207	1.3232
22	2.8188	2.5083	2.0739	1.7171	1.3212
23	2.8073	2.4999	2.0687	1.7139	1.3195
24	2.7969	2.4922	2.0639	1.7109	1.3178
25	2.7874	2.4851	2.0595	1.7081	1.3163
26	2.7787	2.4786	2.0555	1.7056	1.3150
27	2.7707	2.4727	2.0518	1.7033	1.3137
28	2.7633	2.4671	2.0484	1.7011	1.3125
29	2.7564	2.4620	2.0452	1.6991	1.3114
30	2.7500	2.4573	2.0423	1.6973	1.3104

E. Tabel r hitung (pearson product moment)

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8832	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3596	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3173	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4183	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4130	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F. Wilayah Kritis Untuk Pengujian Parsial (*t*-test) dan Pengujian Simultan (*F*-test)



G. Ouput Hasil Pengolahan SPSS

1. Uji validitas variabel remunerasi

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X1sum
X11	Pearson Correlation	1	.645**	.667**	.365*	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.047	.000
	N	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.645**	1	.724**	.779**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.667**	.724**	1	.565**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.365*	.779**	.565**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.047	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30
X1sum	Pearson Correlation	.776**	.934**	.860**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

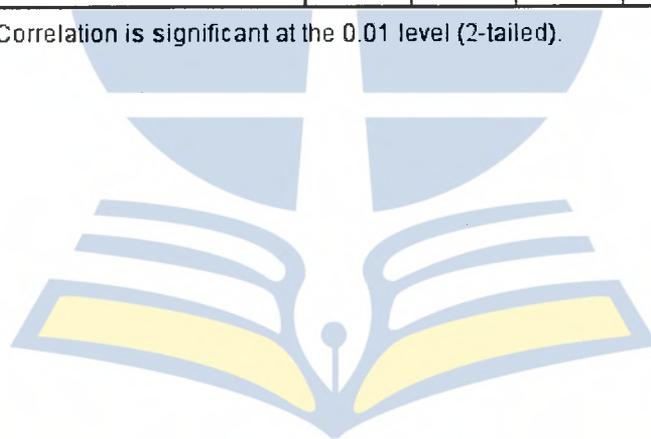


2. Uji validitas variabel *Reward*

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X2sum
X21	Pearson Correlation	1	.668**	.665**	.814**	.922**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X22	Pearson Correlation	.668**	1	.279	.734**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.136	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X23	Pearson Correlation	.665**	.279	1	.596**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.136		.001	.000
	N	30	30	30	30	30
X24	Pearson Correlation	.814**	.734**	.596**	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30
X2sum	Pearson Correlation	.922**	.788**	.738**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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



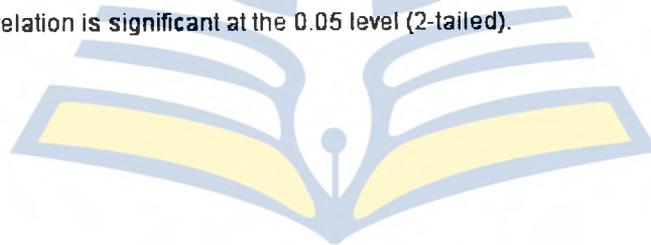
3. Uji validitas variabel kinerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Ysum
Y1	Pearson Correlation	1	.689**	.215	.489**	.692**	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.254	.006	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.689**	1	.415*	.660**	.927**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000		.022	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.215	.415*	1	.505**	.408*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.254	.022		.004	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.489**	.660**	.505**	1	.722**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.004		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.692**	.927**	.408*	.722**	1	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.025	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Ysum	Pearson Correlation	.757**	.917**	.637**	.809**	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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



4. Uji reliabilitas variabel remunerasi

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
.866	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	11.87	3.568	.615	.867
X12	12.60	2.938	.870	.762
X13	12.03	3.413	.758	.815
X14	13.00	3.172	.648	.862

5. Uji reliabilitas variabel *Reward*

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
.866	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	12.03	2.723	.862	.778
X22	12.20	3.062	.651	.855
X23	12.73	3.168	.574	.881
X24	12.83	2.006	.859	.777

6. Uji reliabilitas variabel kinerja

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
.862	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	15.57	3.564	.626	.846
Y2	15.70	3.045	.858	.785
Y3	15.77	3.702	.429	.899
Y4	15.47	3.775	.732	.833
Y5	15.77	2.737	.866	.780

7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22759281
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.098
	Negative	-.157
Test Statistic		.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

8. Analisis regresi linier berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.726	1.179

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.813	2	54.906	39.476	.000 ^b
	Residual	37.554	27	1.391		
	Total	147.367	29			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.027	1.930		1.569	.128		
	X1	.612	.102	.641	6.006	.000	.830	1.205
	X2	.388	.111	.372	3.485	.002	.830	1.205

- a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.981	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.592	.10	.97	.32
	3	.008	19.283	.90	.03	.68

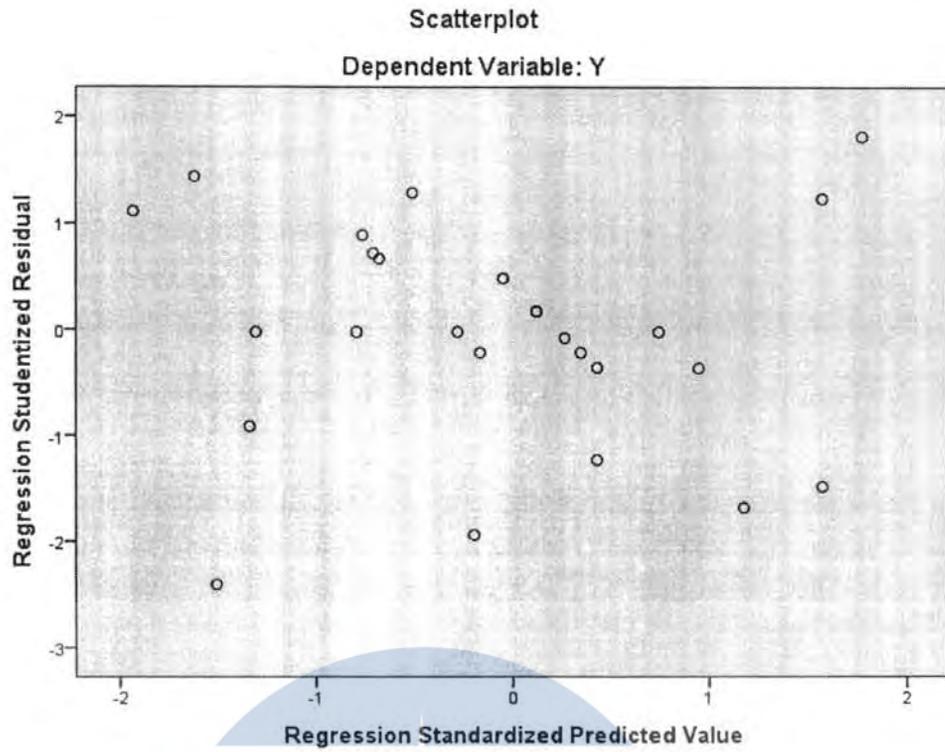
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.80	23.03	19.57	1.946	30
Std. Predicted Value	-1.934	1.779	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.225	.577	.362	.091	30
Adjusted Predicted Value	15.57	22.86	19.55	1.946	30
Residual	-2.640	1.972	.000	1.138	30
Std. Residual	-2.238	1.672	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.406	1.811	.005	1.030	30
Deleted Residual	-3.051	2.314	.014	1.298	30
Stud. Deleted Residual	-2.664	1.896	-.005	1.072	30
Mahal. Distance	.089	5.974	1.933	1.478	30
Cook's Distance	.000	.301	.048	.069	30
Centered Leverage Value	.003	.206	.067	.051	30

a. Dependent Variable: Y





Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.413*	.794**
	Sig. (2-tailed)		.023	.000
	N	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.413*	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.023		.000
	N	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.794**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

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

H. Surat Permohonan Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TERBUKA
 Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Majene
 Jalan: Sultan Hasanuddin No. 2 Majene 91411
 Telepon : (0422) 22224,22229, Faksimile (0422) 22227
 Laman : www.ut.ac.id

Majene, 13 Desember 2018

Nomor : 1969/UN31.UPBJJ.32/PP05.06.01/2018
 Lampiran : **Proposal Penelitian**
 Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

**Yth. Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa
 Provinsi Sulawesi Barat**

Di -
 Tempat

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk Tugas Akhir Program Magister (TAPM) atau Tesis mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Majene, kami mohon bantuannya agar diberikan izin untuk melakukan penelitian pada instansi Bapak/Ibu kepada mahasiswa berikut:

Nama : HERAWATY
 NIM : 530004089
 Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
 Minat Utama : SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Tesis : ANALISIS REMUNERASI DAN REWARD DALAM
 PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
 PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN MAMASA

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur,
 PJB BBUBA UT Majene.

Safriansyah, S.Sos., M.Si.
 NIP. 198104172008011009

Tembusan, Yth:
 1. Kepala P4S UT
 2. Direktur UT Majene (sebagai laporan)

I. Surat Keterangan Penelitian



**BADAN PUSAT STATISTIK
KABUPATEN MAMASA**

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : B-99/BPS/7603/01/III/2019

Berdasarkan surat Universitas Terbuka Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ UT) Majene Nomor 1969/UN.31.UPBJJ.32/PP05.06.01/2018, tanggal 13 Desember 2018 perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa yang tersebut di bawah ini telah melakukan penelitian selama 2 (dua) bulan mulai bulan Januari sampai dengan Bulan Februari 2019 untuk penyusunan Tesis di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamasa yaitu :

Nama : HIRAWATY

Nim : 530004089

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

Minat Utama : SUMBER DAYA MANUSIA

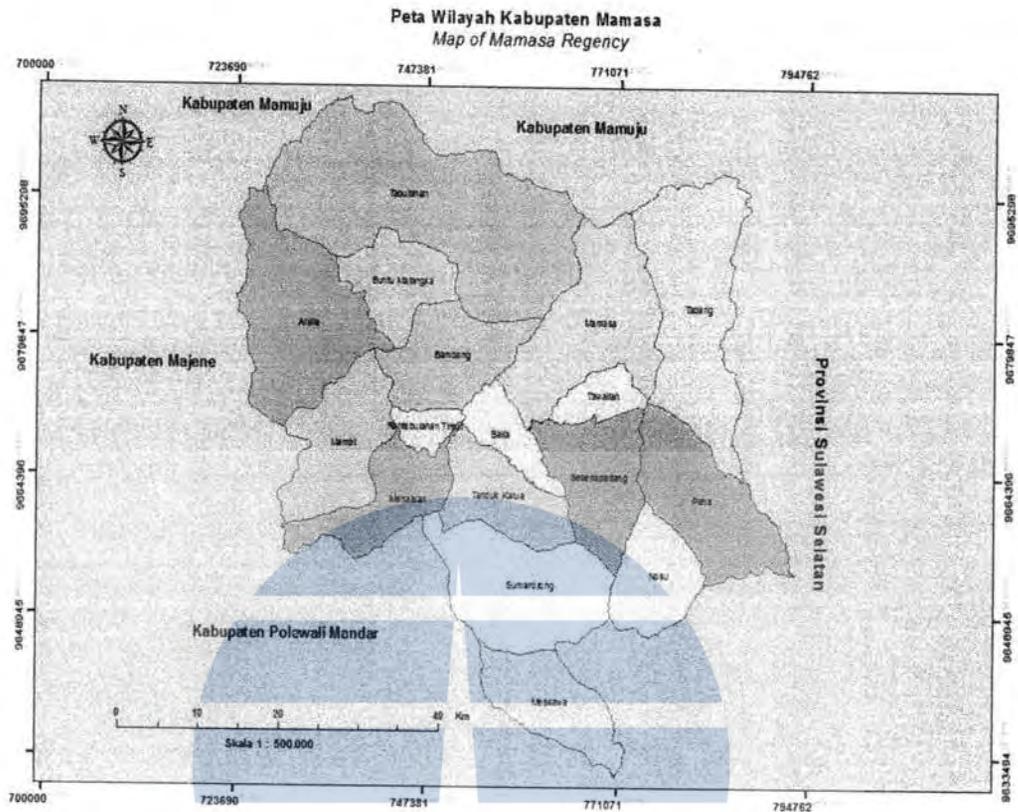
Judul Tesis : ANALISIS DAMPAK PENGARUH REMUNERASI DAN *REWARD* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN MAMASA DI PROVINSI SULAWESI BARAT

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mamasa, 6 Maret 2019
Kepala Badan Pusat Statistik
Kabupaten Mamasa


ACHMAD NASIR, S.Si, MM
NIK 167512101997121001

J. Peta Kabupaten Mamasa



K. Dokumentasi Kegiatan Penelitian



