

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP ANGGOTA POLRI
DI DIREKTORAT RESEKSE KRIMINAL KHUSUS
POLDA RIAU**



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

ARDINAL EFENDI

NIM. 017986043

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013**

ABSTRACT**THE INFLUENCES OF REMUNERATION AND ACHIEVEMENT
MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT SPECIAL
CRIMINAL INVESTIGATION DIRECTORATE
OF REGIONAL POLICE OFFICE RIAU****Ardinal Efendi****Universitas Terbuka****ardinal_effendi@yahoo.co.id**

Human resources in an organization play a strategic and crucial roles. Besides its functions as administraton and human resources it also function as the determinant of the success of an organization in achieving its goal. Special Criminal Investigation Directorate in charge of developing functions and activities to organize inquiry and investigation of crime offenses, including the function of the Laboratory of Forensic Identification within the context of law enforcement, coordination and supervision of operational and administrative investigations by investigators pursuant to the provisions of the applicable laws and regulations. The purpose of this study was to analyze the effect of remuneration on performance Criminal Investigation and achievement motivation. Theory used to support the discussion in this study is the theory of Human Resource Management. The population in this study are members of the Police who worked in the Directorate of Criminal Investigation Special Riau Police. Data was collected through interviews, questionnaires and documentation. Data analysis used a multiple linear regressions using SPSS. The findings showed that both the remuneration and achievement motivation, both simultaneously and partially affect employee's performance. Coefficient of determination (R) obtained from the study of 69.1,0%. This means that the ability of the variables remuneration and achievement motivation explain its effect on employee performance variables of 69.1,0%, while the remaining 30.9% is influenced by other variables that are not included in this study. Remuneration and achievement motivation simultaneously give positive and significant impacts on employee's performance. Partially, each of the variable remuneration and achievement motivation give positive and significant impacts on the performance of employees. The dominant factor affecting the performance of employees is achievement motivation.

Keywords: *Remuneration, achievement motivation, and employee performance*

ABSTRAK**PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI DIREKTORAT RESERSE
KRIMINAL KHUSUS POLDA RIAU****Ardinal Efendi****Universitas Terbuka****ardinal_effendi@yahoo.co.id**

Sumber daya manusia di dalam organisasi memegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Disamping peranannya sebagai pengelola, sumber daya manusia juga berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Direktorat Reserse Kriminal Khusus bertugas membina fungsi dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana termasuk fungsi Identifikasi dan fungsi Laboratorium Forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan PPNS sesuai ketentuan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau. Teori yang digunakan untuk mendukung pembahasan dalam penelitian ini adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Polri yang bekerja di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau, yakni Anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil, baik yang mempunyai jabatan struktural maupun tidak, yang semuanya berjumlah 68 orang dan sampel penelitian ini adalah berjumlah 41 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara simultan dan parsial. Nilai Koefisien Determinasi (R) diperoleh dari penelitian ini sebesar 69.1,0 %. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel remunerasi dan motivasi berprestasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 69.1,0 %, sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Secara simultan remunerasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel remunerasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi berprestasi.

Kata Kunci: Remunerasi, motivasi berprestasi, dan kinerja pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pekanbaru, 20 Juli 2013
Yang Menyatakan



(Ardinal Efendi)
NIM. 017986043

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Ardinal Efendi
NIM : 017986043
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Kamis / 10 Oktober 2013

W a k t u : 15.00 Wib

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji :

Nama

Sofjan Aripin, M.Si

Penguji Ahli :

Nama

Dr. IN. Baskara Wisnu Tedja, M.Ec

Pembimbing I :

Nama

Prof. Dr. Almasdi Syahza, SE., MP

Pembimbing II :

Nama

Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap
Kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus
Polda Riau

Penyusun TAPM : Ardinal Efendi

NIM : 017986043


Program Studi : Magister Manajemen


Hari/Tanggal : 20 Juli 2013

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

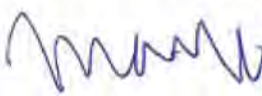

Prof. Dr. Almasdi Syahza, SE, MP
NIP.19600822 199002 1002



Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA
NIP. 19451007 197302 1001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen

Direktur Program Pascasarjana


Maya Maria, SE, MM
NIP. 19720501 199903 2 003


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



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan anugrah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL KHUSUS POLDA RIAU”**

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Dalam penyusunan tesis ini banyak pihak yang telah memberikan dukungan moral, fasilitas, saran dan kritiknya. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dosen Pembimbing tesis bapak Prof. Dr. Almasdi Syahza, SE., MP dan bapak Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA yang telah memberikan masukan, kritik dan sarannya dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D.
3. Seluruh Dosen dan staf karyawan pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
4. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan dukungan, terima kasih atas doa dan kasih sayangnya.
5. Putra dan puteri serta istri tercinta.
6. Seluruh mahasiswa pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
7. Rekan dan sahabat yang telah memberikan dukungan moril baik langsung maupun tidak langsung bagi terlaksananya penelitian tesis ini.

Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Pekanbaru, Juli 2013

Penulis

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	12
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Berpikir	37
D. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	41
B. Jenis dan Sumber Data	41
C. Populasi dan Sampel	42
D. Teknik Pengumpulan Data	44
E. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	45
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	48

G. Metode Analisa Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	60
B. Pembahasan	92
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	101
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	107

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Daftar Tunjangan Kinerja Polri Berdasarkan Pangkat ...	6
Tabel 1.2	Rekapitulasi Absensi Anggota Polri Reskrimsus Polda Riau Tahun 2011.....	8
Tabel 1.3	Penanganan Kasus tiga tahun terakhir di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau	10
Tabel 3.1	Populasi Anggota Polri dan PNS Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau	43
Tabel 3.2	Sampel Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau	44
Tabel 3.3	Identifikasi, Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian	46
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Remunerasi .	49
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Berprestasi	50
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja	51
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel	53
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja	52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	66
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 4.3	Penjelasan Responden Atas Variabel Remunerasi	69
Tabel 4.4	Penjelasan Responden Atas Variabel Motivasi Berprestasi	73
Tabel 4.5	Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja	78
Tabel 4.6	Hasil Uji Kolmogrov-Sumirnov	85
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinieritas	85
Tabel 4.8	Hasil Uji Glejser	87
Tabel 4.9	Hasil Uji Regressi Remunerasi dan Motivasi Berprestasi	88

Tabel 4.10	Nilai Koefisien Determinasi (R Square)	89
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak	90
Tabel 4.12	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial/Uji t	90

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau	63
Gambar 4.2 Tri Brata	64
Gambar 4.3 Perbandingan jumlah responden pria dan wanita	66
Gambar 4.4 Perbandingan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan	68
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan P-Plot ...	84
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	86

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner	107
Lampiran 2 Data Validitas dan Reabilitas Variabel Remunerasi, Motivasi Berprestasi dan Kinerja	112
Lampiran 3 Data Responden Variabel Remunerasi, Motiasi Berprestasi, dan Kinerja	121
Lampiran 4 Output SPSS Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi.....	126

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di dalam organisasi memegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Disamping perannya sebagai pengelola, sumber daya manusia juga berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa diperlukan manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Manajemen sumber daya manusia pada prinsipnya diorientasikan pada peningkatan kinerja. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari puncak manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Menurut Bernadin dan Russel dalam Gomes (2000): "Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu".

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan pada

lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Menurut Prawirosentono (2004) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi (Mathis, 2006). Motivasi dapat dinyatakan sebagai akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Oleh karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Mangkunegara (2011) mengungkapkan pendapat-pendapat: Sperling (1987), Mc. Crmick (1985), Stanton (1981) dan Stanford (1969) bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg (Hasibuan: 2005) di kategorikan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang yang salah satunya disebabkan adanya dorongan untuk berprestasi. Motivasi berprestasi adalah dorongan seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa

yang pernah dibuat diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain. Motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja di suatu organisasi yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak organisasi.

Sikap positif yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi, merupakan cerminan motivasi berprestasi pada diri pegawai yang tinggi. Pengelola organisasi, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan pegawai agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya.

Motivasi ekstrinsik merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja yang salah satunya disebabkan adanya pemberian Remunerasi. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan memberikan kontribusi yang terbaik kepada organisasinya. Sehingga berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan oleh karena itu perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Pegawai memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan motivasi, kesempatan yang sama setiap pegawai untuk berkembang, dan pemberian Remunerasi yang sama atas kinerja yang telah diberikan pegawai terhadap perusahaan. Remunerasi itu sendiri merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Anggota Polri, Remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji.

Dalam beberapa tahun belakangan ini, para pegawai sektor publik dari berbagai instansi, kementerian dan berbagai lembaga pemerintahan lainnya sedang menikmati konsep Remunerasi sebagai salah satu aspek dalam agenda reformasi birokrasi. Remunerasi tersebut bertujuan untuk memperbaiki mekanisme penghasilan dan pendapatan seorang pegawai dari berbagai level dan memperbaiki struktur dalam birokrasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan (Adit,2011).

Reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah, dalam pelaksanaan sistem Remunerasi terdapat lima prinsip yang akan diterapkan. *Pertama*, sistem merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan harga jabatan. *Kedua*, adil, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang sama

dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi. *Ketiga*, layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal). *Keempat*, kompetitif, di mana gaji Pegawai negeri sipil (PNS) dan Anggota Polri setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta, guna menghindari *brain drain*. *Kelima*, transparan, dalam arti PNS hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

Peningkatan kinerja bagi pegawai tidak terlepas dari rangsangan baik yang bersifat internal yaitu motivasi berprestasi dari pegawai itu sendiri atau dari external berupa pemberian Remunerasi. Dalam hal ini baik secara langsung maupun tidak langsung Remunerasi merupakan salah satu pendorong semangat kerja dan produktifitas kerja pegawai, dengan memanfaatkan dan menggunakan serta memaksimalkan sumber daya yang dimiliki diharapkan dapat tercapainya kinerja yang optimal. Remunerasi diharapkan mampu memberikan dorongan dan motivasi kerja terhadap para pegawai untuk tetap bekerja dengan giat. Disamping memotivasi, peranan Remunerasi sangat penting dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda.

Untuk meningkatkan kinerja, pemerintah telah menyetujui pemberian tunjangan kinerja atau Remunerasi dilingkungan polri. Bagi polri tunjangan kinerja itu merupakan hal positif untuk meningkatkan kinerja. Demikian di sampaikan oleh kepala humas polri, Irjen Pol Iskandar Hasan di Mabes Polri Jakarta, Juma'at 17 Desember 2012 (<http://Nasional.News.Viva.co.id>) Iskandar mengatakan, tunjangan kinerja merupakan imbalan pemerintah untuk kinerja Anggota kepolisian. Jumlah tunjangan yang diberikan telah sesuai dengan

kebutuhan minimal yang layak untuk seorang anggota Polri. Pemberian tunjangan itu didasarkan pada peraturan Presiden Nomor 73 tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Anggota Polri dilingkungan Kepolisian. Tunjangan itu diberikan dalam 18 kelas Jabatan sesuai dengan kepangkatan. Berikut 18 kelas kepangkatan jabatan tersebut:

Tabel 1.1 Daftar Tunjangan Kinerja Polri Berdasarkan Pangkat

NO	GRADE	TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN (Rp)	ESELON/PANGKAT
1	18	21.305.000,00	IA
2	17	16.212.000,00	
3	16	11.790.000,00	
4	15	8.575.000,00	IB
5	14	6.236.000,00	IIA
6	13	4.797.000,00	
7	12	3.690.000,00	KBP II B1
8	11	2.839.000,00	KBP II B2
		2.500.000,00	KBP II B3 DAN PNS GOL IV C
9	10	2.271.000,00	AKBP III A1
10	9	1.817.000,00	AKBP III A2 DAN PNS GOL IVB
11	8	1.453.000,00	KOMPOL III B1/III B DAN PNS GOL IIID
		1.253.000,00	AKP IV A DAN PNS GOL IIIC
12	7	1.211.000,00	INSPEKTUR / IV B DAN PNS GOL IIIB
13	6	1.010.000,00	INSPEKTUR / IV B DAN PNS GOL IIIA
14	5	841.000,00	AIPTU – AIPDA DAN PNS GOL IIC*
15	4	731.000,00	BRIPKA – BRIGADIR DAN PNS GOL IID, IIC
16	3	636.000,00	BRIPTU – BRIPDA DAN PNS GOL IIB, IIA
17	2	553.000,00	TAMTAMA/PNS GOL IA-ID
18	1	-	

Sumber: Perpres No. 73 Tahun 2010

Peningkatan kinerja bagi Anggota Polri tidak terlepas dari rangsangan baik yang bersifat internal yaitu motivasi berprestasi dari Anggota Polri itu sendiri atau dari external berupa pemberian Remunerasi. Dalam hal ini baik secara langsung maupun tidak langsung Remunerasi merupakan salah satu pendorong semangat kerja dan produktifitas kerja Anggota Polri, dengan memanfaatkan dan

menggunakan serta memaksimalkan sumber daya yang dimiliki diharapkan dapat tercapainya kinerja yang optimal. Remunerasi diharapkan mampu memberikan dorongan dan motivasi kerja terhadap para Anggota Polri untuk tetap bekerja dengan giat. Disamping memotivasi, peranan Remunerasi sangat penting dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena setiap Anggota Polri mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda.

Berdasarkan jumlah Anggota Polri yang ada, Reserse Kriminal Khusus Polda Riau harus dapat memaksimalkan kerja Anggota Polrinya untuk dapat memperoleh kinerja yang diharapkan sehingga peran Reserse Kriminal Khusus Polda Riau terhadap keamanan negara khususnya wilayah Riau dapat terlihat nyata, hal ini tidak luput dari peran Remunerasi untuk memotivasi Anggota Polrinya agar bekerja maksimal.

Pemberian Remunerasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan Anggota Polri dan mencegah terjadinya KKN dengan harapan supaya para Anggota Polri dapat bekerja dengan ikhlas dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Besarnya Remunerasi Motivasi berprestasi Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau salah satunya dapat dilihat dari tingkat kehadiran Anggota Polri dalam bekerja yang akan mempengaruhi pada kinerja Anggota Polri dalam bekerja dan kinerja kantor dalam mengelolah penerimaan negara. Menurut Flippo (2001) bahwa tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja akan dapat mengakibatkan kinerja Anggota Polri menurun. Menurut Flippo *"A firm with the concept of provide for 10 to 15 days of sick leave per year for all employees"*. Artinya, bahwa sebuah perusahaan mempunyai konsep menyediakan sepuluh sampai lima belas hari cuti sakit per tahun untuk semua karyawan. Oleh

karena itu, sebuah perusahaan harus memberikan toleransi mengenai ketidakhadiran Anggota Polri sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Untuk lebih jelasnya tingkat kehadiran Anggota Polri Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau. dapat dilihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Anggota Polri Reskrimsus Polda Riau Tahun 2011

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Anggota Polri	Keterangan kehadiran							
				H	LD	D	SIP	C	S	I	TK
1	Januari	21	68	80	28	15	10	5	8	5	30
2	Februari	20	68	70	15	18	15	0	5	3	40
3	Maret	21	68	60	10	14	10	6	0	4	44
4	April	20	68	75	12	20	10	0	3	6	58
5	Mei	21	74	78	14	24	0	0	2	3	33
6	Juni	21	70	50	20	15	6	0	0	9	57
7	Juli	22	70	43	10	10	12	10	4	2	64
8	Agustus	19	70	40	6	5	0	20	0	8	43
9	September	20	68	58	15	12	10	12	6	3	49
10	Oktober	22	68	59	13	10	5	11	8	2	50
11	November	21	70	65	10	8	6	0	5	0	55
12	Desember	18	73	60	18	20	0	22	2	5	58

Sumber: Urusan Tata Usaha dan Keanggotaan Polri Reskrimsus Polda Riau 2011

Keterangan:

H : Hadir
 LD : Lepas Dinas
 D : Dinas
 SIP : Sekolah Inspektur Polisi
 C : Cuti
 I : Izin
 S : Sakit
 TK : Tanpa Keterangan

Pada Tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat absensi Anggota Polri meningkat pada bulan Januari sampai dengan Desember. Hal ini akan mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat baik dalam hal pelayanan dan pengawasan Reskrimsus. Tingkat ketidakhadiran Anggota Polri yang tinggi mengindikasikan

terdapat penurunan motivasi Anggota Polri dalam bekerja. Dengan diberlakukannya Remunerasi salah satu bentuk tindakan pendisiplinan yang dilakukan Reserse Kriminal Khusus Polda Riau terhadap Anggota Polri yang tidak hadir yaitu dengan memberikan sanksi pemotongan pada Remunerasi sebesar jumlah Remunerasi yang didapat dibagi dengan jumlah ketidakhadiran dalam sebulan. Dengan demikian Reserse Kriminal Khusus Polda Riau dituntut agar dapat memberikan kinerja yang optimal dalam menyelenggarakan dan membina fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana khusus. Penilaian masyarakat kepada Reserse Kriminal Khusus Polda Riau, terhadap Anggota Polri Reskrimsus Polda Riau menunjukkan bahwa Anggota Polri belum memberikan yang terbaik kepada masyarakat dalam menyelenggarakan dan membina fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana khusus, yang meliputi keamanan/terorisme, korupsi/KKN, kejahatan kerah putih, ekonomi, keuangan, dan kejahatan-kejahatan transnasional, koordinasi dan pengawasan operasi dan administrasi penyidikan PPNS sesuai ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Perlu adanya upaya yang tegas dari pimpinan dalam meningkatkan motivasi berprestasi sesuai dengan petunjuk pelaksana teknis Polri, serta dengan diberikannya Remunerasi yang sesuai maka Anggota Polri harus dapat memberikan yang terbaik buat organisasi dengan bekerja secara maksimal sebagaimana yang diharapkan Reskrimsus Polda Riau dan pemerintah sehingga dapat memberikan dampak positif dari penilaian publik yang sebelumnya terkesan belum sesuai dengan harapan.

Kinerja anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau juga dapat dilihat dari jumlah penanganan kasus yang dilakukan selama tiga tahun terakhir, seperti pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3 Penanganan Kasus tiga tahun terakhir di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau

NO	TAHUN	JUMLAH KASUS YANG DITANGANI
1.	2010	4 KASUS
2.	2011	5 KASUS
3.	2012	12 KASUS

Sumber: Direktorat Reskrimsus Polda Riau 2011

Mengingat tanggung jawab yang dibebankan kepada Anggota Polri Reskrimsus Polda Riau yang ada, peneliti ingin mengetahui seberapa besar faktor Remunerasi dan motivasi berprestasi dapat mempengaruhi kinerja Anggota Polri, dengan mengambil judul **"Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau"**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Remunerasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau?
2. Apakah terdapat pengaruh Remunerasi terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Remunerasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.
2. Menganalisis pengaruh Remunerasi terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.
3. Menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau, sebagai bahan masukan untuk mengetahui pengaruh Remunerasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau sehingga dapat meningkatkan kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.
2. Menambah khasanah penelitian bagi Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Bagi Peneliti, menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Bagi penelitinya selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

A.1 Pengertian Remunerasi

Kata remunerasi menurut *Oxford American Dictionary*, *Remuneration* adalah *Payment* atau *Reward* yang berarti pembayaran, penghargaan dan imbalan. Istilah imbalan dalam Bahasa Indonesia disebut kompensasi. Berbagai buku management sumber daya manusia yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang merupakan terjemahan yang berasal dari Amerika menggunakan istilah kompensasi untuk mengungkapkan istilah remunerasi. Namun Bahasa Inggris maupun Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization/ILO*) menyebutnya dengan istilah *Remuneration*.

Surya (2004) menyebutkan bahwa “Remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah.”

Selain Surya (2004), Kusnaedi mendefinisikan remunerasi sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari

prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa remunerasi merupakan *rewards* atau imbalan dari perusahaan kepada karyawan atas usaha dan kinerjanya baik dalam bentuk *financial* ataupun *non-financial* yang tujuannya untuk mensejahterakan karyawan tersebut.

Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Sedangkan pengertian Remunerasi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah "Pembelian hadiah, (jasa atau lainnya), imbalan. Bagi pegawai, Remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji yang dikaitkan dengan system penilaian kinerja. Remunerasi yang ada di tubuh Reskrimsus Polda Riau adalah penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa tunjangan yang dikenal dengan Tunjangan Kinerja dengan didasari atas tingkat tanggung jawab dan resiko jabatan/pekerjaan yang di emban (Efendi, 2009).

A.2 Pengertian Tunjangan

Pengertian tunjangan menurut Simamora (2004) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan.

Menurut Hariandja (2002) tunjangan adalah jenis kompensasi lain dimana hampir semua organisasi memberikannya dan sangat luas dan penting, termasuk juga peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja

pegawai tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang Marusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik, seperti rasa aman dari kemungkinan terjadinya resiko dilakukannya pemutusan hubungan kerja, mengalami gangguan kesehatan, kebutuhan untuk beristirahat dari pekerjaan, kebutuhan untuk berinteraksi secara akrab dengan orang lain, dan lain-lain.

Tunjangan dan pemberian fasilitas itu disebut dengan berbagai macam istilah seperti *benefit and services*, program-program kesejahteraan, program-program pelayanan, kompensasi pelengkap, dan lain-lain. Tunjangan dan pemberian fasilitas digunakan perusahaan sebagai pemberian yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

A.2.a Tujuan Pemberian Tunjangan

Menurut Simamora (2004) tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan-tujuan berikut:

1. Meningkatkan moral kerja pegawai
2. Memotivasi pegawai
3. Meningkatkan kepuasan kerja
4. Memikatka pegawai baru
5. Mengurangi putaran pegawai
6. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan
7. Menggunakan kompensasi secara lebih baik
8. Meningkatkan keamanan pegawai
9. Mempertahankan posisi yang menguntungkan

10. Meningkatkan citra organisasi di kalangan pegawai

Program tunjangan karyawan haruslah direncanakan secara cermat dan tujuan-tujuan disusun untuk digunakan sebagai pedoman guna menyusun program dalam menentukan kombinasi tunjangan yang optimal, langkah ini sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data biaya dasar dari semua item tunjangan
2. Melakukan penelitian seperti seberapa banyak dana yang tersedia guna mengikuti semua biaya tunjangan untuk periode mendatang.
3. Menentukan preferensi kepada setiap item tunjangan menggunakan beberapa tipe skala numeric tertimbang yang dimasukkan persyaratan-persyaratan legal preferensi karyawan dan preferensi manajemen.
4. Memutuskan bagaimana kombinasi optimal dari berbagai tunjangan. Orang yang yang embuat keputusan secermat mungkin akan mempertimbangkan berbagai item tunjangan preferensi relatif yang diperlihatkan oleh manajemen dan para karyawan, perkiraan biaya-biaya setiap item dan total jumlah dana yang tersedia untuk setiap paket tunjangan.

Simaniuntak (2005) berpendapat bahwa tunjangan-tunjangan dinamakan juga jaminan social. Beberapa perusahaan memberikan secara tetap (tunjangan tetap) tanpa memperhatikan kehadiran kerja, terdapat juga beberapa perusahaan yang memberikan tunjangan secara tidak tetap atau berdasarkan kehadiran bekerja (tunjangan tidak tetap). Perusahaan pada umumnya dapat memenuhi harapan pekerja mengenai upah serta perbaikan tunjangan dan fasilitas bila pekerja dapat memberikan kontribusi lebih besar dan sebanding. Perusahaan dapat memberikan tambahan upah dan atau tunjangan bagi pekerja hanya bila dia yakin bahwa

pekerja dapat memberikan peningkatan kinerja. Dengan kata lain setiap peningkatan upah dan tunjangan perlu diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai secara proporsional.

A.2.b Prinsip-Prinsip Program Tunjangan

Menurut Simamora (2004), agar program tunjangan memberikan kontribusi bagi organisasi, setidaknya-tidaknya sama dengan biaya yang telah dikeluarkan bagi program tersebut. Terdapat beberapa prinsip umum yang sebaiknya diterapkan:

1. Tunjangan karyawan haruslah memenuhi kebutuhan nyata.
2. Tunjangan-tunjangan haruslah dibatasi pada aktivitas-aktivitas dimana kelompok lebih efisien dibandingkan individu.
3. Program tunjangan haruslah bercirikan fleksibilitas yang memadai demi memungkinkan adaptasi terhadap berbagai kebutuhan-kebutuhan karyawan.
4. Jika perusahaan ingin meraih apresiasi dan penyediaan jasa-jasa karyawan, perusahaan haruslah melakukan program komunikasi yang ekstensif dan terencana dengan baik.
5. Biaya tunjangan haruslah dapat dikalkulasi dan ketentuannya haruslah dibuat bagi pendanaan yang sehat.

Penerapan sistem Remunerasi Pegawai Negeri Sipil saat ini mengacu pada 5 Prinsip (Santoso, 2012) yaitu:

1. Sistem merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan harga jabatan
2. Adil, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan bobot yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi

3. Layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal)
4. Kompetitif, di mana gaji PNS setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta, guna menghindari brain drain
5. Transparan, dalam arti PNS hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

A.2.c Kategori Program Tunjangan

Program tunjangan pegawai dapat dibagi ke dalam tiga kategori yaitu:

1. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) serta memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan pegawai dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami pegawai secara tidak terduga. Sedangkan program tunjangan yang termasuk dalam kelompok ini adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, uang pensiun serta asuransi selama bekerja atau asuransi tenaga kerja
2. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi pegawai. Hal ini meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil bagi pegawai perempuan. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan pegawai yang terpisah dari pekerjaan.
3. Tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama bekerja di organisasi. Yang termasuk dalam tunjangan ini adalah tersedianya kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman bagi pegawai, dan adanya tempat parkir yang aman.

A.4 Konsep tentang Motivasi Berprestasi

A.4.a Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang

menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan terwujud. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan perusahaan/organisasi. Sedangkan imbalan yang non finansial lebih kepada situasi lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan anggotanya di tempat bekerja, sehingga anggota organisasi merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik.

Pada suatu organisasi, motivasi mempunyai peran penting, karena mengikat langsung pada individu/orang-orang dalam organisasi tersebut, motivasi yang dimiliki merupakan modal untuk meningkatkan dan mengembangkan organisasi secara optimal. Bernson dan Skinner mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul dari diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Stoner (2003) mengatakan bahwa Motivasi adalah salah satu konsep paling awal yang ditekuni oleh manajer dan peneliti di bidang manajemen. Studi awal tentang motivasi yang terkenal dikemukakan oleh Frederick Taylor dengan model tradisional dan manajemen ilmiah. Menurut aliran ini, manajer menentukan cara

yang paling efisien untuk melakukan pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan, semakin banyak yang dihasilkan oleh karyawan semakin besar upahnya. Asumsi dasarnya adalah manajer mengetahui mengenai pekerjaan lebih baik daripada karyawan, yang pada dasarnya malas dan hanya dapat diberi motivasi dengan uang.

Nilai motivasional pekerjaan yang diperkaya diperoleh dari imbalan yang diasosiasikan dengan kinerja baik. Pekerja hanya akan menerima imbalan intrinsik seperti perasaan penyelesaian, pencapaian dan kompetensi melalui kinerja efektif. Dengan kata lain, pekerja akan memberikan imbalan pada diri sendiri. Kinerja yang tidak efektif tidak dapat diberi imbalan. Ditambahkan lagi, pekerjaan hanya mungkin direncanakan untuk memperkuat kinerja pekerjaan yang berhasil. Karena imbalan intrinsik dibagikan menurut jadwal pembagian variabel (perilaku diperkuat berkala saja), maka perasaan pencapaian, penyelesaian dan kompetensi dibagikan atau diterima langsung oleh para pekerja. Sebab itu, pekerja dapat melihat hubungan jelas antara kerja keras pekerja dan bagaimana imbalan yang pekerja terima.

A.4.b Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg (Hasibuan, 2005) mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Teori Herzberg (Hasibuan, 2005) melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, pegawai yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tersebut dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi. Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsible*).

Menurut Herzberg (Hasibuan, 2005) faktor ekstrinsik tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berperforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Sedangkan faktor intinsik merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor intinsik) lebih memungkinkan seseorang untuk berperforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (faktor ekstrinsik).

A.4.c Motivasi Berprestasi David Mc. Clelland

Atkinson (Mangkunegara, 2011) berpendapat pada setiap manusia terdapat tiga kebutuhan mendasar yang menjadi motivasi bagi dirinya, yaitu

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), merupakan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan atau karya dengan hasil terbaik yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil resiko sedang.
2. Kebutuhan berkuasa (*need for power*), merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain yang meliputi persaingan dan mempengaruhi orang lain.
3. Kebutuhan untuk berhubungan dengan manusia (*need for affiliation*), yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima.

Ketiga macam kebutuhan tersebut dalam lingkungan pekerjaan saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Adapun besar kecilnya tingkat kebutuhan pada setiap orang belum tentu sama, mungkin ketiga kebutuhan tersebut dimiliki oleh seseorang tetapi bisa juga hanya didominasi salah satu kebutuhan. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

Motivasi berprestasi yang dikembangkan McClelland (Mangkunegara, 2011) menerangkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk merupakan dorongan untuk berhasil atau unggul. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana pegawai

tersebut termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Pegawai yang mempunyai kebutuhan berprestasi (*need of Achievement*) tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, bertanggung jawab, senang memecahkan masalah, cenderung untuk menetapkan sasaran, menghargai umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Sebaliknya yang kebutuhan berprestasinya rendah cenderung berprestasi buruk dalam situasi kerja yang sama.

Menurut McClelland (Mangkunegara, 2011), kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat Pegawai, karena kebutuhan berprestasi mendorong pegawai mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan. Pegawai menyadari bahwa dengan mencapai prestasi yang tinggi akan dapat memperoleh *reward* yang besar. Sementara ada pegawai lain yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Pegawai tersebut lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Pegawai tersebut bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Dorongan ini yang disebut kebutuhan untuk berprestasi.

Menurut McClelland (Mangkunegara, 2011), ada enam aspek yang terkandung dalam motivasi berprestasi, sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Pada individu yang mempunyai motivasi yang tinggi akan merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan, dan ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya. Sedangkan pada individu yang mempunyai motivasi

yang rendah mempunyai tanggung jawab yang kurang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, dan bila ia mengalami kesukaran dalam menjalankan tugasnya ia cenderung akan menyalahkan hal-hal lain diluar dirinya sendiri.

2. Mempertimbangkan resiko

Pada individu yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu akan resiko yang dihadapinya sebelum memulai kegiatan dengan tingkat kesulitan sedang dan menantang, namun memungkinkan baginya untuk menyelesaikannya. Sedangkan pada individu yang memiliki motivasi rendah justru menyukai pekerjaan atau tugas yang sangat mudah sehingga akan mendatangkan keberhasilan bagi dirinya.

3. Umpan Balik.

Pada individu yang mempunyai motivasi yang tinggi sangat menyukai umpan balik, karena menurut mereka umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerja mereka dimasa yang akan datang. Sebaliknya yang mempunyai motivasi yang rendah tidak menyukai umpan balik, karena dengan adanya umpan balik mereka merasa telah memperlihatkan kesalahan-kesalahan mereka dan kesalahan tersebut akan terulang lagi.

4. Kreatif inovatif

Pada individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan kreatif mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin dan juga mereka tidak menyukai pekerjaan rutin yang sama dari waktu ke waktu. Sebaliknya individu yang memiliki motivasi rendah justru sangat menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas karena dengan begitu mereka tidak usah memikirkan cara lain dalam menyelesaikan tugasnya. Dari pendapat tersebut disimpulkan bahwa mereka yang

mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, sedangkan orang dengan kebutuhan berprestasi rendah dalam situasi kerja sama cenderung berprestasi buruk.

5. Waktu Penyelesaian Tugas

Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi akan berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu yang cepat, sedangkan individu dengan kebutuhan berprestasi yang rendah kurang tertantang untuk menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, menunda-nunda dan tidak efisien.

6. Keinginan menjadi yang terbaik

Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat yang terbaik, sedangkan individu dengan kebutuhan berprestasi yang rendah menganggap bahwa peringkat terbaik bukan merupakan tujuan utama dan hal ini membuat individu tidak berusaha seoptimal mungkin dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan, keinginan dan tingkat kesediaan seseorang untuk mengeluarkan upaya dalam rangka mencapai prestasi terbaik. Hal ini tinggi rendahnya motivasi berprestasi seseorang dapat dilihat dari rasa tanggung jawabnya, pertimbangan terhadap resiko, umpan balik, kreatif inovatif, waktu penyelesaian tugas dan keinginan menjadi yang terbaik.

A.5 Konsep tentang Kinerja

A.5.a Pengertian Kinerja

Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Guritno dan Waridin (2005) yaitu:

1. Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membahayakan tindakan dan hasil yang diinginkan.
2. Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
3. Dessler (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi

umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Hariandja (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sopiah (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Indikator kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

A.5.b Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis (2006) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan:

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap dan etika
6. Tingkat penghasilan
7. Lingkungan
8. Teknologi

Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

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

Menurut Mc.Clelland seperti dikutip Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu

dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

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

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

Menurut Gibson (2000) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain:

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)

A.5.c Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan

memerlukan timbal balik berkenan dengan prestasi karyawan dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan timbal balik kepada karyawan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2005).

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2005) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau Perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu

yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

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

Handoko (2002) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Mangkunegara (2011) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2.5.d Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Alwi (2001) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Penilaian kinerja yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan penilaian kinerja yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

1. Prestasi riil yang dicapai individu.
2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja.
3. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

A.5.e Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian- penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Syahputra (2009) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Risiko Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan Bagian Pengamanan Di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Medan”. Penelitian ini dianalisis dengan analisis Deskriptif Kuantitatif dan pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa baik secara parsial dan serentak pemberian insentif dan tunjangan risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pemasarakatan. Dimana tunjangan risiko mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pemberian insentif terhadap kinerja petugas pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA-Anak Medan.

Rohimat (2010) meneliti tentang “Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Staf di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang”. Penelitian ini dianalisis dengan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa baik secara parsial dan serentak Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja staf di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Penelitian ini merekomendasikan kepada lembaga untuk mengembangkan mekanisme standar pelaksanaan tugas, perlu dicermatinya fungsi dan keterkaitan unit-unit, pengembangan sumber daya manusia ditingkatkan, penugasan dilakukan secara proporsional dan relevan, dan untuk merampingkan jumlah pekerja di dinas.

Penelitian lain yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sarmina (2009) meneliti tentang “Pengaruh

Peningkatan Remunerasi Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Di Jakarta“. Sarmina menyimpulkan bahwa peningkatan Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi sebesar 9,8 % , sedangkan 90,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu peningkatan Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 14,5 % , sedangkan 85,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Penelitian lain yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Juliantoro (2010) yang meneliti tentang “ Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara” , dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dari hasil pengolahan dan analisis data bahwa variabel bebas Remunerasi memberikan kontribusi sebesar 52,10%, variabel bebas motivasi kerja sebesar 54,80% dan budaya kerja sebesar 55,10%. Adapun budaya kerja merupakan variabel bebas yang paling dominan proporsi kontribusinya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara.

Penelitian lain oleh Hart et.al. (2004) tentang ”*Achievement Motivation, Expected Coworker Performance, and Collective Task Motivation: Working Hard or Hardly Working?*” (Motivasi Berprestasi, Kinerja Rekan Sekerja Yang Diharapkan, dan Motivasi Tugas Kolektif: Bekerja Keras atau Hampir-Hampir Tidak Bekerja?). Kemalasan sosial merupakan kecenderungan para individu untuk kurang bekerja keras secara kolektif ketimbang secara individu/perorangan. Kajian ini menganalisis pengaruh bersama yang ditimbulkan oleh motivasi

prestasi dan usaha rekan sekerja yang diharapkan terhadap kinerja tugas kolektif. Para partisipan ($N = 107$) yang berkualifikasi dan sudah tersedia setelah dilakukan pre-tes tentang suatu skala motivasi prestasi yang secara random/acak diaplikasikan pada suatu kondisi kerja dan kondisi usaha rekan sekerja. Para partisipan secara berpasangan (Dyads) diminta untuk menciptakan/menyebutkan sebanyak mungkin penggunaan pisau dalam tempo 12 menit. Para partisipan yang memiliki motivasi prestasi yang rendah bermalas-malasan bersama-sama, tetapi hanya bila usaha rekan sekerja yang diharapkan tinggi, sedangkan para partisipan yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi yang tidak bermalas-malasan bersama-sama, terlepas dari usaha rekan kerja yang diharapkan. Kajian ini mendiskusikan tentang implikasi motivasi prestasi dalam konteks kinerja tugas kolektif.

Penelitian lain oleh Dauda and Akingbade (2010) tentang “*Employee Incentive Management and Financial Participation in the Nigerian Banking Industry: Problems and Prospects*” (Manajemen Insentif Pegawai dan Partisipasi Keuangan pada Industri Perbankan Nigeria: Masalah dan Prospek). Makalah ini membicarakan tentang hubungan antara pendapatan pegawai dan profitabilitas bank, dan akibat dari kepemilikan saham terhadap partisipasi pegawai dalam manajemen. Tiga hipotesis nol digunakan untuk menguji hubungan antara kepemilikan saham pegawai dan partisipasi pegawai dalam manajemen; antara insentif pegawai dan kinerja pegawai, dan antara kepemilikan saham/insentif pegawai dan komitmen pegawai. Lima belas pertanyaan dipostulasi/ditanyakan untuk menguji hipotesis yang beragam, dan 392 kuesioner/pertanyaan didistribusikan kepada 324 orang pegawai dari 18 bank yang terpilih dari 24 bank.

Temuan dari kajian ini memperlihatkan bahwa partisipasi keuangan pegawai dan praktek kepemilikan saham meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi yang menggunakan para pegawai tersebut, dan antara jaminan pertumbuhan dan partisipasi pegawai dalam kepemilikan. Kajian ini merekomendasikan metode-metode yang sesuai untuk mengelola kepemilikan saham pegawai dengan mempertimbangkan kesadaran untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas para pegawai Nigeria dan untuk meningkatkan daya saing organisasi dan pembangunan nasional.

Penelitian lain oleh Oluseyi and Ayo (2009) tentang "*Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria*" (Pengaruh Motivasi Kerja, Efektivitas Kepemimpinan dan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Para Pegawai pada Beberapa Industri Pilihan di Ibadan, Negara Bagian/Propinsi Oyo, Nigeria). Kajian ini menginvestigasi pengaruh motivasi kerja, efektivitas kepemimpinan dan manajemen waktu terhadap kinerja para Pegawai pada beberapa industri pilihan di Ibadan, Negara Bagian/Propinsi Oyo, Nigeria. 300 orang partisipan dipilih melalui teknik pengambilan sampel acak bertingkat dari populasi penelitian yang terdiri dari para staf organisasi. Kajian ini menggunakan rancangan ex-post facto. Data untuk kajian ini diperoleh melalui Profil Tingkah Laku Motivasi Kerja ($\alpha = 0.89$). Skala Tingkat Tingkah Laku Kepemimpinan ($\alpha = 0.88$), dan Inventaris Tingkah Laku Manajemen Waktu ($\alpha = 0.90$) yang diadaptasi dari Workers' Behaviour Assessment Battery. Tiga pertanyaan penelitian dijawab pada tingkat signifikansi 0.05. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode statistik regresi berganda dan matriks

korelasi. Temuan dari kajian ini memperlihatkan bahwa tiga variabel bebas (motivasi kerja, efektivitas kepemimpinan, dan manajemen waktu) menyumbangkan 27.2% varians yang terdapat di dalam kinerja para pegawai (R^2 yang disesuaikan = 0.272). Setiap variabel bebas ada sumbangannya kepada kinerja para pegawai. Dalam hubungannya dengan besaran kontribusi tersebut, efektivitas kepemimpinan adalah kontributor yang paling kuat/besar terhadap kinerja para pegawai ($b = 0.521$, $t = 7.11$, $P < 0.05$), diikuti oleh motivasi kerja ($b = 0.289$, $t = 5.42$, $P < 0.05$), sementara manajemen waktu adalah kontributor yang terkecil terhadap kinerja para pegawai ($b = 0.190$, $t = 2.43$, $P < 0.05$). Berdasarkan temuan dari kajian ini, para pegawai, para manajer sumber daya manusia dan para pemimpin organisasi lainnya direkomendasikan dan digalakkan untuk menunjukkan ketertarikan/minat mereka yang besar terhadap kesejahteraan para pekerja/pegawai sehingga para pegawai tersebut dapat menjadi kontributor yang lebih berharga untuk mencapai sukses organisasi/perusahaan.

C. Kerangka Berpikir

Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, guna mencapai suatu tujuan. Terdapat dua jenis motivasi yang dikategorikan oleh Herzberg, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang yang dalam hal ini merupakan motivasi untuk berprestasi. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja yang dalam hal ini disebabkan adanya pemberian Remunerasi.

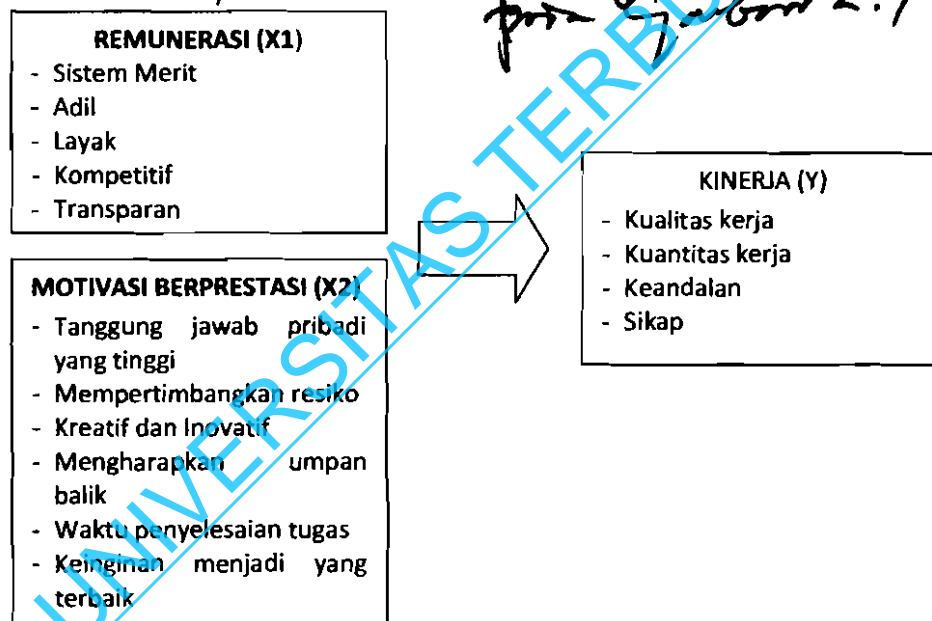
Motivasi berprestasi menerangkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk merupakan dorongan untuk berhasil atau unggul. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan tersebut termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Mereka yang mempunyai kebutuhan berprestasi (*need of Achievement*) tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, bertanggung jawab, senang memecahkan masalah, cenderung untuk menetapkan sasaran, menghargai umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Sebaliknya yang kebutuhan berprestasinya rendah cenderung berprestasi buruk dalam situasi kerja yang sama.

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat seseorang, karena kebutuhan berprestasi mendorong seseorang mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Seseorang akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa dengan mencapai prestasi yang tinggi akan dapat memperoleh *reward* yang besar. Dengan demikian maka motivasi berprestasi di dalam diri karyawan merupakan faktor pendorong yang sangat penting bagi tercapainya peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Bagi Pegawai Negeri Sipil, Remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji. Besar kecilnya Remunerasi mempengaruhi prestasi kerja/kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dapat merasa puas atau tidak puas, tidak terlepas dari faktor-faktor

yang mempengaruhinya. Bila karyawan tidak puas atas apa yang diperoleh dalam perusahaan tempat bekerja dapat menimbulkan kekecewaan, yang pada akhirnya berakibat kinerja karyawan yang rendah. Apabila Remunerasi diberikan secara tepat dan benar maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila Remunerasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi dan kepuasan karyawan akan menurun.

Berdasarkan teori yang dikemukakan, maka dibuat kerangka konseptual yang dapat dibentuk sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir (Mangkunegara, 2011)

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

1. Remunerasi dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.
2. Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.
3. Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Menurut jenisnya penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sedangkan sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (*descriptive explanation*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

Pengujian ini dilakukan dengan cara mengukur motivasi kedalam kuisioner yang diterapkan melalui proses wawancara dan praktek kerja langsung untuk mengukur tingkat pengaruh Remunerasi terhadap motivasi yang dimiliki pegawai.

A.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada Kantor Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau yang berlokasi di Jalan Gajah Mada No.11 Pekanbaru – 28116. Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2013 sampai dengan Agustus 2013.

B. Jenis dan Sumber Data

Data merupakan bagian yang sangat penting karena melalui data yang akan diolah dapat menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Jika data yang diolah

benar, maka akan menghasilkan informasi yang benar pula. Sebaliknya jika pengambilan data salah, maka informasi yang dihasilkan juga akan salah.

Data yang diolah dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu merupakan data yang langsung dikumpulkan peneliti dari responden melalui penyebaran angket dan wawancara.
2. Data Sekunder, yaitu merupakan data yang mendukung data primer, yang diperoleh peneliti dari dokumen-dokumen yang dimiliki Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau sebagai data yang mendukung penelitian ini, seperti sejarah singkat berdirinya organisasi, struktur organisasi, Visi dan Misi Organisasi dan jumlah Anggota Polri dan Anggota Polri Negeri Sipil.

C. Populasi dan Sampel

C.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2009) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Umar (2003) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Polri yang bekerja di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau, yakni Anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil, baik yang mempunyai jabatan struktural maupun tidak, yang semuanya berjumlah 68 orang, dengan pembagian seperti yang terlihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1. Populasi Anggota Polri dan PNS Direktorat Reserse Kriminal Khusus

Polda Riau

No	Pangkat	Populasi
1.	AKP	8
2.	IPTU	1
3.	AIPTU	6
4.	AIPDA	7
5.	BRIPKA	12
6.	BRIGADIR	21
7.	BRIPTU	3
8.	BRIPDA	2
9.	PENATA	1
10.	PENGATUR	4
11.	PENGDA	2
JUMLAH		68

Sumber Data : Bagian Keanggotaan Polri Direktorat Reserse Kriminal Khusus
Polda Riau Juni 2013

C.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Umar (2003) sampel adalah bagian kecil dari populasi. Untuk menghitung besarnya sampel penelitian digunakan rumus Slovin sebagaimana diuraikan Umar (2004) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e : Tingkat Kesalahan

Polulasi (N) sebanyak 68 orang Anggota Polri dengan asumsi taraf kesalahan (e) sebesar 10%, maka jumlah sampel (n) adalah:

$$n = \frac{68}{1 + 68(0,1)^2} = 40,47 \approx 40 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan sebelumnya didapat bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang anggota Polri yang bekerja di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Stratified Random Sampling* dimana sampel diambil secara acak berdasarkan proporsi yang telah diitung dari setiap strata Eselon, dengan pembagian sebagai berikut :

Tabel 3.2. Sampel Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau

No	Pangkat	Sampel
1.	AKP	$8 \times 40 / 68 = 5$
2.	IPTU	$1 \times 40 / 68 = 1$
3.	AIPTU	$6 \times 40 / 68 = 4$
4.	AIPDA	$7 \times 40 / 68 = 4$
5.	BRIPKA	$12 \times 40 / 68 = 7$
6.	BRIGADIR	$21 \times 40 / 68 = 12$
7.	BRITU	$3 \times 40 / 68 = 2$
8.	BRIPDA	$2 \times 40 / 68 = 1$
9.	PENATA	$1 \times 40 / 68 = 1$
10.	PENGATUR	$4 \times 40 / 68 = 2$
11.	PENGDA	$2 \times 40 / 68 = 1$
JUMLAH		40

Sumber Data: Data diolah 2013

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data yang dibutuhkan adalah dengan metode/teknik :

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yang dilakukan dengan cara penyebaran daftar pertanyaan kepada seluruh responden yang dalam hal ini adalah Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.
2. Wawancara (*interview*) yang dilakukan dengan pihak yang berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai dengan yang dibutuhkan peneliti.
3. Studi dokumentasi, yaitu dengan melakukan pengumpulan data pendukung yang diperoleh secara langsung dari Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.

E. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Identifikasi variabel terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam perumusan masalah adalah Remunerasi (X1) dan motivasi berprestasi (X2), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (Y). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala ukur likert.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Remunerasi (X1), Remunerasi adalah Penataan kembali pemberian imbalan kerja dengan memberikan Tunjangan Kinerja yang didasarkan pada tingkat tanggung jawab dan resiko jabatan/pekerjaan yang di emban (Effendi, 2009).
2. Motivasi Berprestasi (X2), Motivasi berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi, yang dapat diukur melalui tanggung jawab pribadi yang tinggi, mempertimbangkan resiko, kreatif dan inovatif, mengharapkan umpan balik, waktu penyelesaian tugas dan keinginan menjadi yang terbaik (McClelland dalam Mangkunegara , 2011).

3. Kinerja (Y), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator penilaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap (Mangkunegara, 2011).

Tabel 3.3. Identifikasi, Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Remunerasi (X1)	Penataan kembali pemberian imbalan kerja dengan memberikan Tunjangan Kinerja yang didasarkan pada tingkat tanggung jawab dan resiko jabatan/pekerjaan yang diemban	a. Sistem Merit	Sesuai dengan Beban Kerja	Likert
			Sesuai dengan Kinerja	
		b. Adil	Kesesuaian beban kerja dengan REMUNERASI	
			Kesesuaian pengetahuan keterampilan lebih dengan REMUNERASI	
		Layak	Memenuhi kebutuhan hidup	
			Meningkatkan Kesejahteraan	
		Kompetitif	Setara dengan Swasta	
			Menghindari <i>Brain Drain</i> (Loyal pada perusahaan)	
		Transparan	Tidak mendapat tunjangan lain selain REMUNERASI	
			Mengetahui proses REMUNERASI	

Motivasi Berprestasi (X ₂)	Dorongan seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain, yang dapat diukur melalui tanggung jawab pribadi yang tinggi, memperimbangan resiko,	Tanggung Jawab Pribadi Yang Tinggi	Bertanggung Jawab Menyukai tantangan	Likert			
		Mempertimbangkan resiko	Memepertimbangkan resiko Mengatasi resiko				
		Kreatif dan inovatif	Kreatif Tidak rutin				
		Mengharapkan Umpan Balik	Menindaklanjuti saran Menerima kritik/saran				
		Waktu penyelesaian tugas	Tidak menunda pekerjaan Cepat menyelesaikan pekerjaan				
		Keinginan menjaadi yang terbaik.	Berusaha unggul dari orang lain Motivasi untuk berprestasi Selalu berusaha untuk berprestasi				
		Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang Anggota Polri dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.		Kualitas kerja	Ketetapan Ketelitian Keterampilan	Likert
					Kuantitas kerja	Lebih banyak Lebih cepat	
					Keandalan	Kerajinan Inisiatif Instruksi	
					Sikap	Sikap terhadap sesama karyawan Sikap terhadap perusahaan Sikap terhadap pekerjaan	

Sumber: Menpan, Mc.Clelland, Mangkunegara.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas instrumen dilakukan kepada 30 responden diluar responden yang dijadikan sampel yaitu Anggota Polri yang bekerja pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau. Untuk mempermudah menguji validitas angket dan reabilitas angket akan dibantu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*).

F.1 Uji Validitas

Validitas berarti ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur sebagai fungsi ukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan metode sekali ukur (*one shot method*), dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali dengan kriteria pengambilan keputusan. Syarat minimum yang umum digunakan untuk memenuhi validitas adalah kalau $r = 0,30$, jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir instrumen tersebut tidak valid (Sugiyono, 2009).

Menurut Umar (2003), untuk melakukan uji validitas instrumen dengan melakukan uji coba pengukur pada sejumlah responden, responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Jumlah responden untuk uji coba disarankan minimal 30 orang, agar distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal. Untuk menentukan validitas digunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS. “Jika angka korelasi yang

diperoleh lebih besar dari pada angka kritis maka pernyataan tersebut valid”, jadi kalau tidak valid berarti instrumen harus segera direvisi, menambah item pertanyaan atau malah mengurangi, dilihat sesuai dengan keadaan data (Kuncoro, 2003).

F.1.a Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Remunerasi

Uji validitas terhadap instrumen variabel Remunerasi memperlihatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Remunerasi

Variabel/Item Pernyataan	<i>r</i> -hitung	<i>r</i> -tabel	Keterangan
Pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat) yang di emban.	0,649	0,30	Valid
Besarnya remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai.	0,729	0,30	Valid
Untuk pekerjaan dengan beban kerja yang sama walaupun berbeda jabatan diberikan remunerasi yang sama.	0,660	0,30	Valid
Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi.	0,671	0,30	Valid
Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan	0,677	0,30	Valid
Tunjangan yang diberikan belum dapat meningkatkan kesejahteraan saya.	0,756	0,30	Valid
Tunjangan yang diberikan belum membuat penghasilan saya setara dengan penghasilan sektor swasta dengan kualifikasi	0,793	0,30	Valid
Penghasilan yang belum setara dengan swasta membuat saya betah bekerja sebagai Anggota Polri di Direktorat Reserse	0,634	0,30	Valid

Dengan adanya remunerasi, saya hanya menerima penghasilan dari gaji pokok dan remunerasi saja	0,709	0,30	Valid
Saya mengetahui bagaimana proses pemotongan Remunerasi dilakukan.	0,624	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen variabel Remunerasi memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0, 30). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang Remunerasi adalah valid sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Berprestasi

Variabel/Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Saya mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab	0,780	0,30	Valid
Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi	0,702	0,30	Valid
Saya berusaha mendapatkan tugas yang beresiko, sepanjang resiko itu masih dapat dikendalikan	0,780	0,30	Valid
Saya berusaha sekuat tenaga untuk mengatasi setiap kendala yang saya hadapi	0,739	0,30	Valid
Saya tidak mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin.	0,703	0,30	Valid
Saya tidak menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas.	0,696	0,30	Valid
Menindak lanjuti saran dapat memperlancar tugas- tugas saya.	0,676	0,30	Valid
Saya tidak bersedia menginstropeksi diri untuk	0,710	0,30	Valid
Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0,684	0,30	Valid
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang biasanya.	0,802	0,30	Valid

Saya berusaha bekerja keras agar prestasi saya lebih baik dari prestasi teman-teman saya.	0,701	0,30	Valid
Saya berusaha bekerja keras agar prestasi saya selalu meningkat dengan memperhatikan imbalan	0,804	0,30	Valid
Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu.	0,761	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen variabel Motivasi Berprestasi memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0, 30). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang Motivasi Berprestasi adalah valid sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

Variabel/Item Pertanyaan	<i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	Keterangan
Saya menyelesaikan pekerjaan belum dengan SOP yang ditentukan	0,591	0,30	Valid
Saya berusaha untuk lebih teliti dalam menyelesaikan tugas	0,698	0,30	Valid
Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan yang diberikan kepada saya	0,786	0,30	Valid
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,704	0,30	Valid
Saya berusaha mencapai target yang telah ditentukan	0,614	0,30	Valid
Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang diperintahkan atasan.	0,705	0,30	Valid
Saya sangat berantusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0,550	0,30	Valid
Saya selalu mengembangkan inisiatif pribadi dalam mendukung pekerjaan yang saya emban.	0,493	0,30	Valid
Dalam bekerja saya mengikuti instruksi yang diberikan atasan	0,666	0,30	Valid

Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mendukung pekerjaan	0,712	0,30	Valid
Saya bersedia mencurahkan segala kemampuan saya kepada organisasi sampai masa kerja saya berakhir (pensiun)	0,665	0,30	Valid
Saya mampu bekerja secara Mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	0,589	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen variabel Kinerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang kinerja adalah valid sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian.

F.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui kelayakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data. kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cornbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2005).

F.2.a Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap penelitian memperlihatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Remunerasi	0,908	Reliabel
Motivasi Berprestasi	0,936	Reliabel
Kinerja	0,922	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas diperoleh bahwa hasil pengujian seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > (0.60), karena menurut Nunnaly (1967) dan Hinkle (2004) ataupun indeks yang biasa digunakan dalam penelitian sosial, apabila angka *Cronbach's Alpha* (α) di atas 0.60 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel adalah reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang variabel penelitian seperti Remunerasi, motivasi berprestasi dan kinerja adalah reliabel. Sehingga seluruh item layak dipergunakan dalam penelitian.

G. Metode Analisis Data

G.1 Analisis Deskriptif

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 2002).

G.2 Analisis Statistik

G.2.a Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh Remunerasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau adalah Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regresion Analysis*) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.

X₁ = Remunerasi

X₂ = Motivasi Berprestasi

a = Konstanta

b₁,b₂ = Koefesien Regresi Variabel X₁ dan X₂

e = Variabel yang tidak diteliti (*error of term*)

G.2.b Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R²). Dengan kata lain, nilai koefisien R² digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variasi variabel terikatnya. Jika R² diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Itu berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel terikatnya. Sebaliknya jika R² semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikatnya semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikatnya. Secara umum

dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

G.2.c Uji Secara Serempak/ Simultan (Uji - F)

Uji-f digunakan untuk menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan, jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} , maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Remunerasi dan motivasi berprestasi secara serempak terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau. dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$).

Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$. Artinya, Remunerasi dan motivasi secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$. Artinya Remunerasi dan motivasi berprestasi secara serempak berpengaruh signifikan kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 tidak ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil pengujian signifikansi dapat juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu:

1. Jika nilai signifikansi \leq dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 tidak ditolak.
2. Jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05 maka H_0 tidak ditolak dan H_1 ditolak.

Selanjutnya apabila hipotesis diterima, maka dilanjutkan dengan melakukan uji parsial (uji-t) atau *t-test*.

G.2.d Uji Secara Parsial (Uji -t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti bahwa variabel-variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel berikutnya. Selanjutnya apabila hipotesis diterima. Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu Remunerasi dan motivasi berprestasi secara parsial terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Remunerasi terhadap kinerja Anggota Polri.

$H_0 : b_i = 0$. Artinya, Remunerasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Anggota di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.

$H_1 : b_i \neq 0$. Artinya, Remunerasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Anggota di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.

2. Pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja Anggota Polri.

$H_0 : b_i = 0$. Artinya, motivasi berprestasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.

$H_1 : b_i \neq 0$. Artinya, motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan untuk uji parsial adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$.

G.3 Uji Asumsi Klasik

Pada suatu penelitian, kemungkinan munculnya masalah dalam analisis regresi cukup sering dalam mencocokkan model prediksi kedalam sebuah model yang telah dimasukkan serangkaian data. Masalah ini sering disebut dengan pengujian asumsi klasik yang di dalamnya termasuk pengujian normalitas, multikolinearitas.

G.3.a Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji – F dan uji – t diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Cara untuk melihat normalitas residual adalah melalui grafik Normal P-Plot dan analisis statistik sebagai berikut:

a. Analisis grafik, yaitu dengan melihat grafik normal P-Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan garis miring atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola

distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

- b. Analisis statistik, yakni dengan melihat uji statistik Non-Parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Apabila hasil atau nilai Kolmogrov-Smirnov (K-S) dan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* atau probabilitasnya di atas 0,05, maka data telah memenuhi asumsi normalitas.

G.3.b Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal* yang artinya variabel *independent* sama dengan nol.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

G.3.c Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada grafik. Jika pola

titik-titik yang terbentuk membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sebaliknya, jika tidak terbentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Cara lain selain menggunakan metode grafik untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model adalah dengan melakukan serangkaian uji Gletser. Menurut Gujarati (2004) Uji Gletser ini dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya.

Uji Gletser ini dilakukan dengan membentuk persamaan berikut:

$$|e_i| = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + v_i$$

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan uji Gletser adalah melakukan regresi awal untuk mendapatkan nilai residu. Kemudian nilai residu tersebut dibuat absolut, untuk kemudian dilakukan regresi secara berpasangan dengan variabel independen. Jika nilai-nilai t- hitung dalam regresi berpasangan tersebut signifikan, berarti terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak signifikan, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Gletser dapat dilihat jika variabel independen signifikan dibawah 5% secara statistik, maka di indikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.(Ghozali, 2005).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

A.1. Gambaran Umum Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau

Direktorat Reserse Kriminal Khusus adalah unsur pelaksana Utama Polda yang berada dibawah Kapolda. Direktorat Reserse Kriminal Khusus bertugas membina fungsi dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana termasuk fungsi Identifikasi dan fungsi Laboratorium Forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan PPNS sesuai ketentuan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku

Dalam menyelenggarakan tugas dimaksud Direktorat Reserse Kriminal Khusus menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Pembinaan fungsi/penyelidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik lapangan serta kegiatan-kegiatan lain yang menjadi tugas Direktorat Reserse Kriminal Khusus, dalam lingkungan Polda
2. Penyelenggaraan kegiatan-kegiatan penyelidikan/penyidikan tindak pidana umum dan tertentu, dengan memberikan pelayanan/perlindungan khusus kepada korban/pelaku remaja, anak dan wanita, dalam rangka penegakan hukum sesuai ketentuan hukum yang berlaku.
3. Penyelenggaraan fungsi Identifikasi baik untuk kepentingan penyidikan maupun pelayan umum.

4. Penyelenggaraan pembinaan teknis dan koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidik PPNS.
5. Pelaksanaan analisis setiap kasus dan isu-isu menonjol beserta penanganannya dan mempelajari/mengkaji efektifitas pelaksanaan tugas satuan-satuan fungsi Reskrim.

Direktorat Reserse Kriminal Khusus dipimpin oleh Direktur Reskrim, disingkat Dir Reskrim, yang bertanggung jawab kepada Kapolda dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari berada dibawah kendali Wakapolda. Dir Reskrim dibantu oleh Wakil Dir Reskrim, disingkat Wadir Reskrim, yang bertanggung jawab kepada Dir Reskrim

A.1.a Visi dan Misi Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau

Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mendasarkan diri pada visi dan misi yang telah ditetapkan yaitu:

a. Visi:

Menegakkan Hukum Di bidang Tindak Pidana Khusus Secara Professional, Jujur, Adil, Transparan, Bertanggung Jawab Dan Dipercaya Masyarakat Serta Menjunjung Tinggi Hukum Dan Hak Azasi Manusia (Ham).

Dalam Rangka Mewujudkan Visi Sebagaimana Tersebut Diatas, Maka Selanjutnya Diuraikan Dalam Misi Dit Reskrimsus Polda Riau Sebagai Berikut:

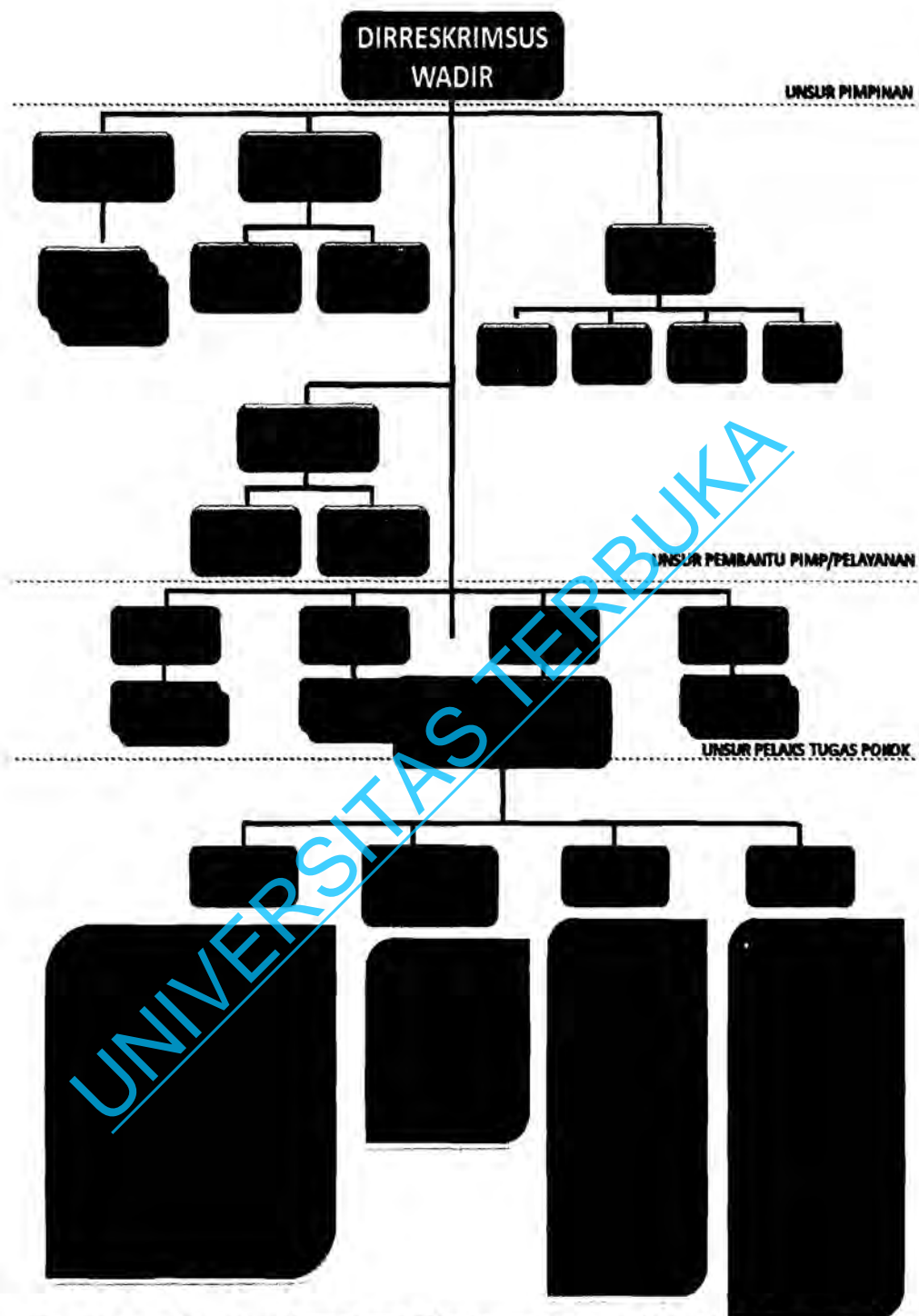
b. Misi:

1. Memberi perlindungan, pegayoman dan pelayanan masyarakat sehingga merasa aman dan tentram.

2. Meningkatkan efektifitas tugas dit reskrimsus polda riau dalam penegakan dan.
3. Perlindungan hukum dengan tetap menjunjung tinggi hak azasi manusia (ham).
4. Menangani kasus-kasus tindak pidana khusus dan korupsi yang merugikan negara Republik Indonesia dan menjadi perhatian masyarakat.
5. Melakukan penyelidikan dan penyidikan secara professional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak azasi manusia dalam rangka memberantas kejahatan bersama-sama dengan masyarakat dan seluruh instansi yang mewakili, kewenangan kepolisian terbatas untuk mewujudkan adanya kepastian hokum, rasa keadilan dan Indonesia sebagai negara hukum.
6. Meningkatkan kemampuan professional penyidik untuk penanganan kasus transnasiona, kasus yang merugikan negara dan kasus-kasus khusus.
7. Memelihara solidaritas institusi dit reskrimsus polda riau dari berbagai pengaruh eksternal yang sangat merugikan organisasi, sebagai upaya menyamakan visi dan misi dit reskrimsus polda riau ke depan.

A.1.b Struktur Organisasi Direktorat Reserse Kriminal Khusus

Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda riau memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau

A.1.a Tri Brata dan Catur Prasetya

a. Tri Brata



Gambar 4.2 Tri Brata

Kami Polisi Indonesia:

1. Berbakti kepada nusa dan bangsa dengan penuh keragwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
2. Menjunjung tinggi kebenaran, keadilan dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum negara kesatuan republik indonesia yang berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar 1945.
3. Senantiasa melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dengan keihlasan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban

b. Catur Prasetya

Sebagai insan bhayangkara, kehormatan saya adalah berkorban demi masyarakat, bangsa dan negara, untuk:

1. Meniadakan segala bentuk gangguan keamanan
2. Menjaga keselamatan jiwa raga, harta benda dan hak asasi manusia
3. Menjamin kepastian berdasarkan hukum
4. Memelihara perasaan tentram dan damai

A.1.a Janji Penyidik Reserse Kriminal Khusus

Dengan dilandasi kesadaran yang tinggi dan dengan mengharapkan tuntunan dan ridho Tuhan Yang Maha Esa, saya penyidik Polri berjanji:

4. Senantiasa menjunjung tinggi harkat. Martabat pribadi dan institusi Polri dengan menjunjung tinggi nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetyaserta kode etik profesi Polri.
2. Bersikap dan bertindak profesional dengan mengedepankan prinsip-prinsip penegakan hukum yang tidak diskriminatif. Adil dan tidak memihak.
3. Bertekad dan berupaya keras untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pencari keadilan yang berhubungan dengan penyidik Polri.
4. Bertekad dan berupaya keras untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pencari keadilan yang berhubungan dengan penyidik.

Khusus atasan penyidik wajib memberi suri tauladan dan bertanggung jawab terhadap semua resiko yang timbul dari proses penyidikan yang dilaksanakan.

A.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Anggota Polri yang bekerja di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.

A.2.a Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

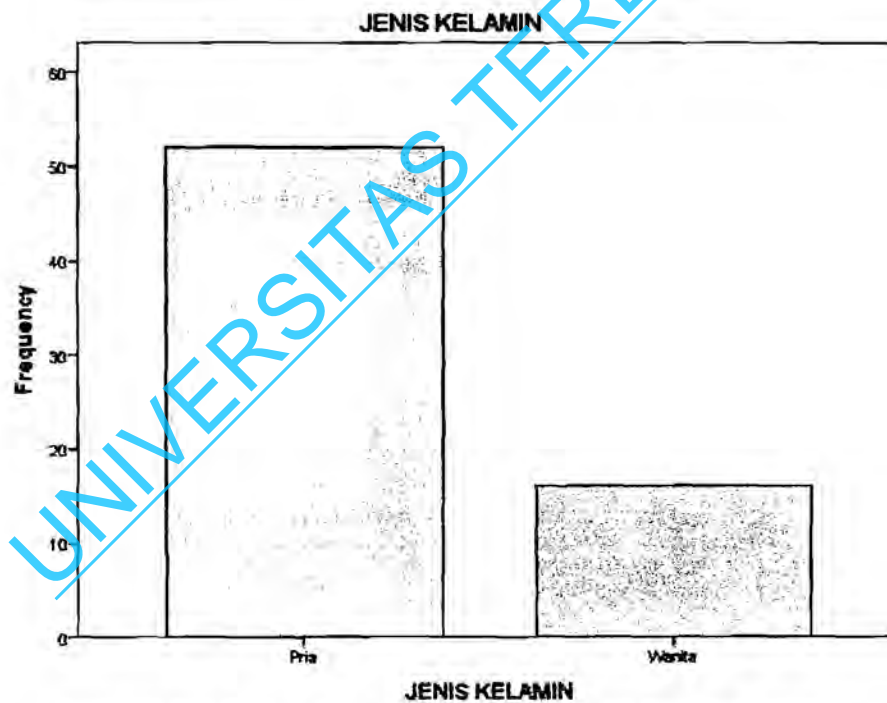
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	52	76.5
2	Perempuan	16	23.5
	Jumlah	68	100

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (Data Diolah)

Pada Tabel 4.1 untuk jenis kelamin, responden paling banyak berasal dari kelompok laki-laki sebanyak 52 responden (76.5%), kemudian diikuti responden perempuan sebanyak 16 responden (23.5%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Anggota Polri Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau adalah berjenis kelamin laki-laki.



Gambar 4.3 Perbandingan jumlah responden pria dan wanita

A.2.c Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

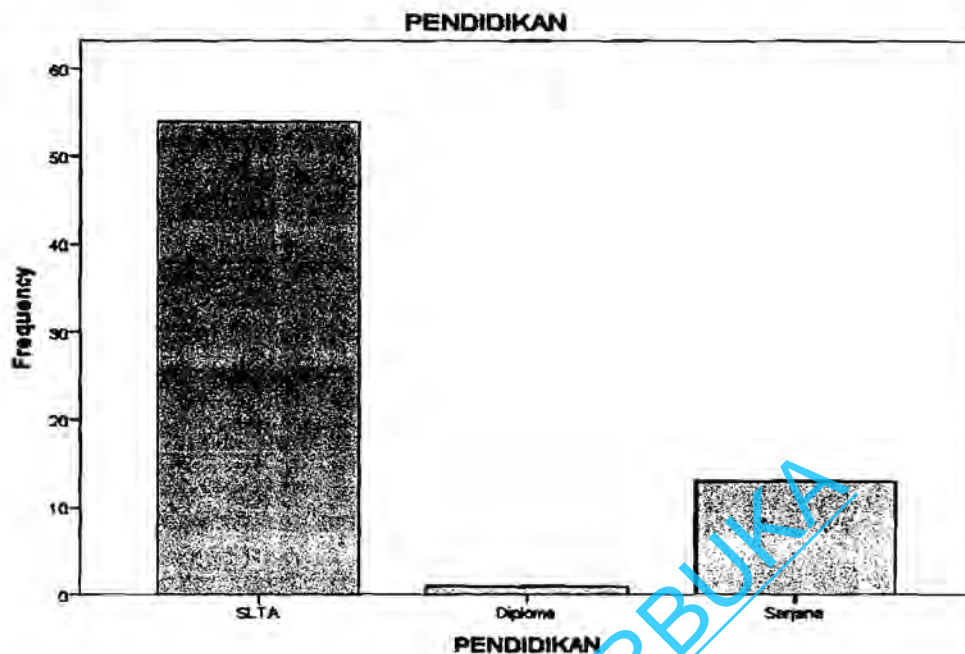
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sarjana	13	19.1
2	Diploma (D1, D2, D3)	1	1.5
3	SLTA	54	79.4
	Jumlah	68	100

Sumber: Hasil Penelitian 2012 (Data Diolah)

Pada Tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa Anggota Polri Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau sebagian besar telah menempuh pendidikan yang sesuai dengan tugas yang dikerjakan. Sebanyak 54 responden (79.4%) merupakan lulusan program SLTA dan sebanyak 1 responden (1.5) merupakan lulusan Diploma serta 13 responden (19.1%) merupakan lulusan program Sarjana (S1 dan S2). Hal ini menunjukkan bahwa Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau memiliki kesiapan yang tinggi untuk melaksanakan pelayanan karena didukung oleh SDM yang berkompeten yaitu memiliki *skill* dan *knowledge* yang memadai. Faktor *skill* dan *knowledge* dapat ditunjang dari tingkat pendidikan Anggota Polri. Pendidikan yang memadai dapat diartikan potensi faktor *skill* dan *knowledge* yang memadai untuk mencapai kinerja yang baik dalam organisasi.



Gambar 4.4 Perbandingan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan

A.3 Analisis Statistik Deskripsi

Pada penelitian ini variabel bebas (*independent variabel*) yang diamati adalah Remunerasi (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) yang diamati yaitu Kinerja Anggota Polri (Y).

A.3.a Penjelasan Responden Atas Variabel Remunerasi (X_1)

Remunerasi adalah Penataan kembali pemberian imbalan kerja dengan memberikan tunjangan kinerja yang didasarkan pada tingkat tanggung jawab dan resiko jabatan/pekerjaan yang di emban. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3. Penjelasan Responden Atas Variabel Remunerasi

No	Butir Pernyataan	Jawaban Responden											
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat) yang di emban.	15	23	23	34	22	32	7	10	1	1	68	100
2	Besarnya remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai.	10	15	24	35	22	32	10	15	2	3	68	100
3	Untuk pekerjaan dengan beban kerja yang sama walaupun berbeda jabatan diberikan remunerasi yang sama.	12	18	25	37	21	31	7	10	3	4	68	100
4	Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi.	14	21	21	31	24	35	8	12	1	1	68	100
5	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.	18	26	20	29	24	35	4	6	2	3	68	100
6	Tunjangan yang diberikan belum dapat meningkatkan kesejahteraan saya.	18	26	19	28	19	28	9	14	3	4	68	100
7	Tunjangan yang diberikan belum membuat penghasilan saya setara dengan penghasilan sektor swasta dengan kualifikasi yang sama	17	25	23	34	18	26	7	11	3	4	68	100
8	Penghasilan yang belum setara dengan swasta membuat saya betah bekerja sebagai Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda	13	19	20	29	24	35	9	14	2	3	68	100
9	Dengan adanya remunerasi, saya hanya menerima penghasilan dari gaji pokok dan remunerasi saja	20	30	22	32	19	28	6	9	1	1	68	100
10	Saya mengetahui bagaimana proses pemotongan Remunerasi dilakukan.	15	22	24	35	21	31	6	9	2	3	68	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2012 (data diolah)

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa secara umum mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju Pemberian remunerasi didasarkan pada grade/peringkat sesuai dengan beban kerja yang di emban. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (23%), setuju sebanyak 23 orang (34%), kurang setuju sebanyak 22 orang (32%), sedangkan tidak setuju sebanyak 7 orang (10%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Dalam hal ini responden menganggap bahwa Anggota Polri yang sudah lama bekerja tidak mau disamakan dengan Anggota Polri yang baru direkrut.

Besarnya remunerasi yang diterima Anggota Polri sesuai dengan kinerja yang dicapai Anggota Polri, terlihat dari jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (15%), setuju sebanyak 24 orang (35%), kurang setuju sebanyak 22 orang (32%), sedangkan tidak setuju sebanyak 10 orang (15%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%). Hal ini menunjukkan Anggota Polri yang menerima remunerasi sudah sesuai dengan hasil pekerjaan yang dicapai Anggota Polri selama ini.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju diberikannya pekerjaan dengan beban kerja yang sama walaupun berbeda jabatan diberikan remunerasi yang sama, terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (18%) dan setuju sebanyak 25 orang (37%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang (31%), sedangkan tidak setuju sebanyak 7 orang (10%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4%).

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih

tinggi maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi, jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (21%) dan setuju sebanyak 21 orang (31%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 24 orang (35%), tidak setuju sebanyak 8 orang (12%) dan yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

Mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan jumlah 24 orang (35%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%), responden tidak merasa bahwa tunjangan yang diberikan membuat penghasilan responden cukup untuk memenuhi kebutuhan. Hal ini terlihat dari responden yang telah berkeluarga sehingga merasa bahwa remunerasi masih kurang memenuhi kebutuhan Anggota Polri, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (29%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang (26%). Hal ini menunjukkan ada juga responden yang merasakan bahwa tunjangan yang diberikan telah membuat penghasilan responden cukup untuk memenuhi kebutuhan.

Mayoritas Responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 18 orang (26%), setuju sebanyak 19 orang (28%), Hal ini menunjukkan masih ada responden yang merasakan bahwa tunjangan yang diberikan membuat penghasilan responden dapat meningkatkan kesejahteraan. Sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (28%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (14%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4%), hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan belum dapat membuat penghasilan responden dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Mayoritas responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (34%)

dan sangat setuju sebanyak 17 orang (25%). Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang merasakan bahwa tunjangan yang diberikan belum membuat penghasilan setara dengan penghasilan sektor swasta dengan kualifikasi yang sama. Sedangkan yang menjawab kurang setuju dengan jumlah 18 orang (26%) dan tidak setuju sebanyak 7 orang (11%) serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4%), responden merasa bahwa tunjangan yang diberikan membuat penghasilan setara dengan penghasilan sektor swasta dengan kualifikasi yang sama.

Mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan jumlah 24 orang (35%) dan tidak setuju sebanyak 9 orang (14%) serta sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%), responden merasa bahwa penghasilan yang belum setara dengan swasta membuat tidak betah bekerja sebagai Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (19%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (29%). Hal ini menunjukkan masih ada responden yang merasakan bahwa penghasilan yang belum setara dengan swasta membuat betah bekerja sebagai Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan adanya remunerasi, responden hanya menerima penghasilan dari gaji pokok dan remunerasi saja, terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (30%) dan setuju sebanyak 22 orang (32%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 19 orang (28%), tidak setuju sebanyak 6 orang (9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Responden merasa walaupun adanya remunerasi tapi perlu juga adanya gaji

tambahan selain penghasilan dari gaji pokok dan remunerasi.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (22%) dan setuju sebanyak 24 orang (35%) untuk responden yang sudah mengetahui bagaimana proses pemotongan remunerasi dilakukan, sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang (31%) dan tidak setuju sebanyak 6 orang (9%) serta yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%). Responden merasa tidak mengetahui bagaimana proses pemotongan remunerasi dilakukan.

A.3.b Penjelasan Responden Atas Variabel Motivasi Berprestasi (X2)

Motivasi berprestasi adalah dorongan seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain, yang dapat diukur melalui tanggung jawab pribadi yang tinggi, mempertimbangkan resiko, kreatif dan inovatif, mengharapkan umpan balik, waktu penyelesaian tugas, dan keinginan menjadi yang terbaik. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4. Penjelasan Responden Atas Variabel Motivasi Berprestasi

No	Butir Pernyataan	Jawaban Responden										TOTAL	
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab	20	29	19	28	15	22	12	18	2	3	68	100
2	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi	16	24	20	29	23	34	8	12	1	1	68	100
3	Saya berusaha mendapatkan tugas yang beresiko, sepanjang resiko itu masih dapat dikendalikan	14	21	21	31	24	35	5	7	4	6	68	100

4	Saya berusaha sekuat tenaga untuk mengatasi setiap kendala yang saya hadapi	14	21	27	40	17	25	9	13	1	1	68	100
5	Saya tidak mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin.	18	27	20	29	18	27	9	13	3	4	68	100
6	Saya tidak menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas.	14	21	24	35	23	34	4	6	3	4	68	100
7	Menindak lanjuti saran dapat memperlancar tugas-tugas saya.	11	16	21	31	25	37	10	15	1	1	68	100
8	Saya tidak bersedia menginstropeksi diri untuk kemajuan saya.	16	24	16	24	26	38	8	11	2	3	68	100
9	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.	13	19	22	32	23	34	6	9	4	6	68	100
10	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang biasanya.	15	22	21	31	18	27	9	13	5	7	68	100
11	Saya berusaha bekerja keras agar prestasi saya lebih baik dari prestasi teman-teman saya.	18	27	19	28	21	31	9	13	1	1	68	100
12	Saya berusaha bekerja keras agar prestasi saya selalu meningkat dengan memperhatikan imbalan	8	12	24	35	23	34	11	16	2	3	68	100
13	Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu.	15	22	22	32	21	31	8	12	2	3	68	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (data diolah)

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa secara umum mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju untuk mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab yang diberikan atasan. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (29%) dan setuju sebanyak 19 orang (28%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang (22%) dan tidak setuju sebanyak 12 orang (18%), serta sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%). Hal ini menunjukkan masih ada responden yang sering tidak mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab.

Responden berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi, mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (24%) dan setuju sebanyak 20 orang (29%) sedangkan yang menjawab kurang setuju dengan jumlah 23 orang (34%), tidak setuju sebanyak 8 orang (12%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Responden merasa tidak harus berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (21%) dan setuju sebanyak 21 orang (31%), berusaha mendapatkan tugas yang beresiko, sepanjang resiko itu masih dapat dikendalikan, sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 24 orang (35%), tidak setuju sebanyak 5 orang (7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (6%). Responden tidak ingin mengambil resiko dalam melaksanakan tugas sehingga responden tidak mau berusaha mendapatkan tugas yang beresiko walaupun resiko itu masih dapat dikendalikan.

Responden berusaha sekuat tenaga untuk mengatasi setiap kendala yang dihadapi dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (21%) dan setuju sebanyak 27 orang (40%), sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (25%), tidak setuju sebanyak 9 orang (13%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Hal ini menunjukkan masih ada responden tidak mampu bekerja tanpa ada dukungan dari teman kerja.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju untuk tidak mencari cara baru dalam menyelesaikan tugas seefektif mungkin dikarenakan

responden harus bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku .Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (27%) dan setuju sebanyak 20 orang (29%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 18 orang (27%), tidak setuju sebanyak 9 orang (13%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4%).

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 14 orang (21%) dan setuju sebanyak 24 orang (35%), responden tidak menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas, sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 23 orang (34%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4%). Hal ini menunjukkan masih ada responden yang menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas.

Menindak lanjuti saran yang dapat memperlancar tugas-tugas responden dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (16%) dan setuju sebanyak 21 orang (31%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 25 orang (37%), tidak setuju sebanyak 10 orang (15%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (38%), tidak setuju sebanyak 8 orang (11%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%) untuk tidak bersedia mengintrospeksi diri demi kemajuannya. Karena responden merasa perlu mengintrospeksi diri demi kemajuannya dalam bekerja. Sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (24%) dan setuju sebanyak 16 orang (24%) untuk tidak bersedia menginstropeksi diri demi kemajuan responden dalam bekerja.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju tidak menunda-

nunda pekerjaan yang diberikan kepada responden. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (19%) dan setuju sebanyak 22 orang (32%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 23 orang (34%) dan tidak setuju sebanyak 6 orang (9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (6%). Hal ini menunjukkan masih ada responden yang masih menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang biasanya ditentukan. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (22%) dan setuju sebanyak 21 orang (31%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 18 orang (27%), tidak setuju sebanyak 9 orang (13%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (7%). Hal ini menunjukkan masih ada responden hanya mau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju bekerja keras agar prestasi responden lebih baik dari prestasi rekan kerja yang lain. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (27%) dan setuju sebanyak 19 orang (28%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang (31%), tidak setuju sebanyak 9 orang (13%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Hal ini menunjukkan responden tidak terlalu bekerja keras untuk memperoleh prestasi.

Mayoritas responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju untuk bekerja keras agar prestasi selalu meningkat dengan memperhatikan imbalan.

Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 23 orang (34%) dan tidak setuju sebanyak 11 orang (16%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%), sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12%) dan setuju sebanyak 24 orang (35%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada responden yang mau meningkatkan prestasi dengan memperhatikan imbalan.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju selalu berusaha meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (22%) dan setuju sebanyak 22 orang (32%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang (31%), tidak setuju sebanyak 8 orang (12%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%). Hal ini menunjukkan responden kurang mau berusaha meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu.

A.3.c Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja (Y)

Kinerja Anggota Polri adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Anggota Polri dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja

No	Butir Pernyataan	Jawaban										TOTAL	
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak dengan SOP yang ditentukan	16	24	15	22	28	41	7	10	2	3	68	100
2	Saya berusaha untuk lebih teliti dalam menyelesaikan tugas	12	18	25	37	21	31	8	11	2	3	68	100

3	Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan yang diberikan kepada saya	17	25	19	28	24	36	5	7	3	4	68	100
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	18	27	15	22	21	31	11	16	3	4	68	100
5	Saya berusaha mencapai target yang telah ditentukan	17	26	20	29	20	29	11	16	0	0	68	100
6	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang diperintahkan atasan.	17	26	22	32	17	25	9	13	3	4	68	100
7	Saya sangat berantusias dalam menyelesaikan setiap Pekerjaan	17	26	19	28	25	37	3	4	4	5	68	100
8	Saya selalu mengembangkan inisiatif pribadi dalam mendukung pekerjaan yang saya emban.	18	27	16	24	24	35	8	11	2	3	68	100
9	Dalam bekerja saya mengikuti instruksi yang diberikan atasan	13	19	22	33	24	36	8	11	1	1	68	100
10	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mendukung pekerjaan	15	22	24	36	18	27	8	11	3	4	68	100
11	Saya bersedia mencurahkan segala kemampuan saya kepada organisasi sampai masa kerja saya berakhir	16	24	18	27	25	37	8	11	1	1	68	100
12	Saya mampu bekerja secara Mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	14	21	17	25	30	44	6	9	1	1	68	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (data diolah)

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan SOP yang ditentukan, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 28 orang (41%), tidak setuju sebanyak 7 orang (10%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%). Sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (24%) dan setuju sebanyak 15 orang (22%).

Responden berusaha berusaha untuk lebih teliti dalam menyelesaikan tugas, terlihat dari jumlah responden yang menjawab sangat setuju berusaha sebanyak 12 orang (18%), setuju sebanyak 25 orang (37%) sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang (31%), tidak setuju 8 orang (11%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%). Hal ini terlihat ada beberapa responden yang kurang teliti dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju bahwa responden cakap dalam menguasai bidang pekerjaan yang diberikan. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (25%) dan setuju sebanyak 19 orang (28%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 24 orang (36%), tidak setuju sebanyak 5 orang (7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4%). Hal ini menunjukkan responden kurang cakap dalam menguasai bidang pekerjaan yang diberikan.

Mayoritas responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang (31%) dan tidak setuju sebanyak 11 orang (16%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4%), sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (27%) dan setuju sebanyak 15 orang (22%). Hal ini menunjukkan ada juga responden berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju berusaha mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi. Hal ini terlihat dari

jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (26%) dan setuju sebanyak 20 orang (29%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang (29%) dan tidak setuju sebanyak 11 orang (16%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada responden tidak berusaha mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju tidak mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang diperintahkan atasan. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (26%) dan setuju sebanyak 22 orang (32%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 17 orang (25%), tidak setuju sebanyak 9 orang (13%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4%). Hal ini menunjukkan masih ada responden yang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang diperintahkan atasan.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju untuk sangat berantusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (26%) dan setuju sebanyak 19 orang (28%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 25 orang (37%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (5%). Hal ini menunjukkan masih ada responden yang sangat tidak berantusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Mayoritas responden menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju selalu mengembangkan inisiatif pribadi dalam mendukung pekerjaan yang di emban. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang

menyatakan kurang setuju sebanyak 24 orang (35%), tidak setuju sebanyak 8 orang (11%), sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%). Sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (27%) dan setuju sebanyak 16 orang (24%).

Responden menjawab sangat setuju dan setuju dalam bekerja untuk mengikuti instruksi yang diberikan atasan, sebanyak 13 orang (19%) untuk yang sangat setuju dan sebanyak 22 orang (33%) untuk yang setuju, sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 24 orang (36%), tidak setuju sebanyak 8 orang (11%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Hal ini menunjukkan masih ada responden kurang mengikuti instruksi yang diberikan atasan dalam bekerja.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mendukung pekerjaan. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (22%) dan setuju sebanyak 24 orang (36%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 18 orang (27%), tidak setuju sebanyak 8 orang (11%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4%).

Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju bersedia mencurahkan segala kemampuan kepada organisasi sampai masa kerja berakhir (pensiun). Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (24%) dan setuju sebanyak 18 orang (27%), sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 25 orang (37%), tidak setuju sebanyak 8 orang (11%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Hal ini menunjukkan masih ada responden kurang bersedia

mencurahkan segala kemampuan kepada organisasi sampai masa kerja berakhir (pensiun).

Mayoritas responden menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, karena responden bekerja dengan tim sehingga responden tidak harus mandiri dalam bekerja. Hal ini terlihat dari responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 30 orang (44%) dan tidak setuju sebanyak 6 orang (9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%), sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (21%) dan setuju sebanyak 17 orang (25%).

A.4 Pengujian Asumsi Klasik

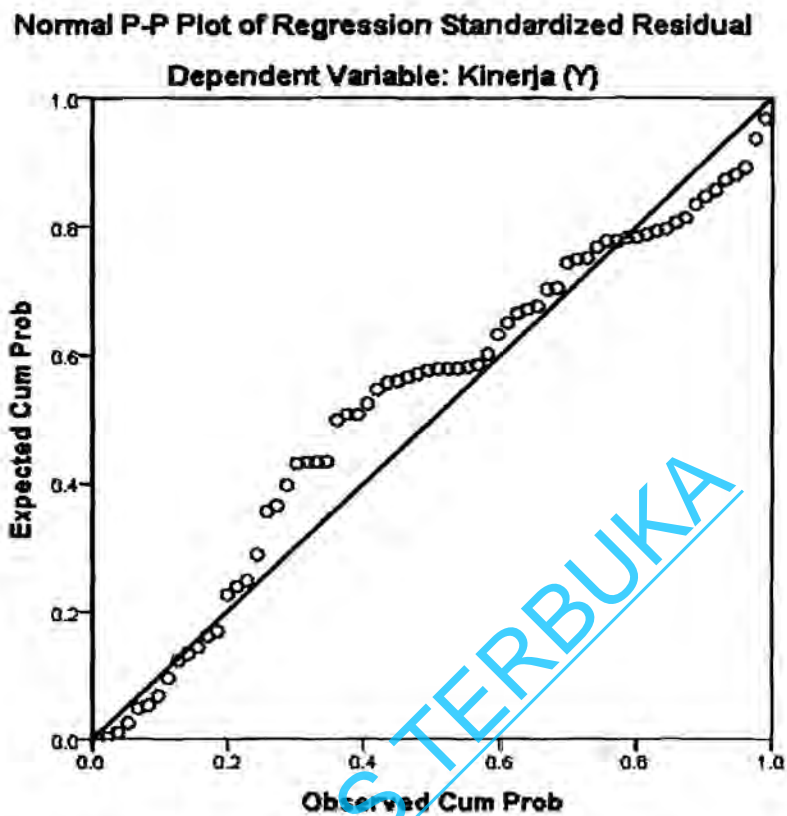
Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk mengetahui model atau alat uji regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji ini terpenuhi maka alat uji dimaksud dapat dipergunakan untuk menguji model yang terdiri dari:

A.4.a Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah regresi telah berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada analisis grafik dan analisis statistik berikut ini:

1. Analisis grafik

Pada diagram pencar hasil olah data SPSS dengan kesimpulan bahwa apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.5:



Gambar 4.5. Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan P-Plot

Pada Gambar 4.5 dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Analisis statistik

Uji normalitas dengan analisis statistik dapat dilihat dari Kolmogrov-Sumirnov (K-S) Pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6. Hasil Uji Kolmogrov-Sumirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98496155
	Absolute	.146
Most Extreme Differences	Positive	.075
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.202
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji kolmogrov-sumirnov yakni nilai signifikansi diatas 0,05 dengan nilai asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,111 bahwa data penelitian ini menunjukkan berdistribusi normal.

A.4.b Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen. Dan ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas, dan apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Remunerasi	.392	2.550
	Motivasi Berprestasi	.392	2.550

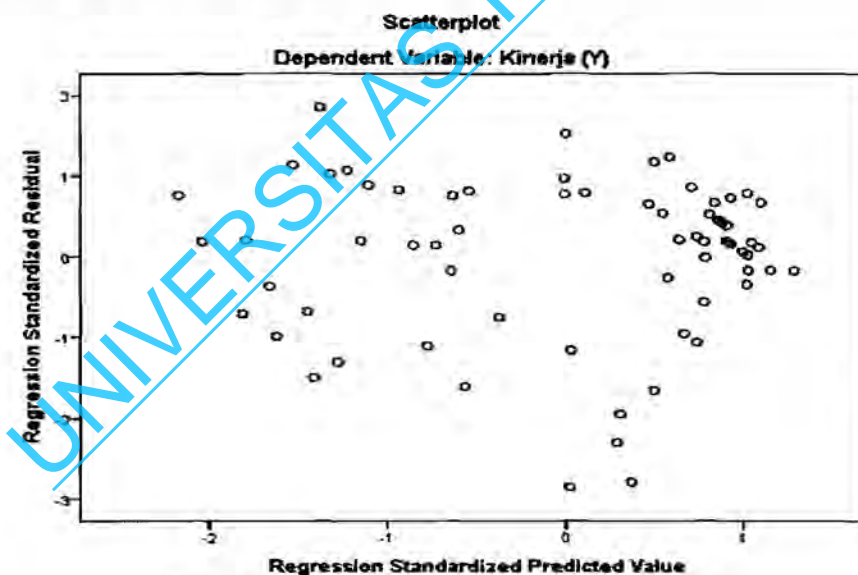
a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data diolah)

Pada Tabel 4.7 hasil variabel Remunerasi dan motivasi berprestasi nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

A.4.c Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varians residual, dimana jika varians pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, dan model yang baik tentunya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS hasil pengolahan data penelitian untuk *scatter plot* dengan *Regression Studentized Residual* dapat dilihat pada gambar 4.6:



Gambar 4.6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4.6. terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 pada sumbu *Regression Studentized Residual* (y) dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi

heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Anggota Polri berdasarkan variabel *independen*.

Pada uji Glejser dapat dilihat jika variabel independen signifikan dibawah 5% secara statistik, maka di indikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8. Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.436	.378		3.637	.001
	Remunerasi	-.120	.159	-.147	-.757	.452
	Motivasi Berprestasi	-.053	.152	-.068	-.352	.726

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi pada uji-glejser diatas 5% atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

A.5 Pengujian Hipotesis

A.5.a Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi

digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil Persamaan Regresi Linear Berganda diperoleh hasil seperti Tabel 4.9:

Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Remunerasi dan Motivasi Berprestasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.36	266		1.635	.107
	Remunerasi	.457	.112	.450	4.088	.000
	Motivasi Berprestasi	.420	.107	.431	3.920	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 tersebut di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,36 + 0,457 \cdot X_1 + 0,420 \cdot X_2 + e$$

Koefisien regresi X_1 (Remunerasi) bernilai positif (0,457) artinya bahwa pengaruh variabel ini searah dengan kinerja Anggota Polri. Hal ini dimaknai bahwa variabel Remunerasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Anggota Polri. Bila atasan memberikan Remunerasi akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja Anggota Polri. Begitu juga dengan koefisien regresi X_2 (Motivasi Berprestasi) bernilai positif (0,420) yang artinya bahwa variabel motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Anggota Polri. Dengan adanya motivasi berprestasi yang diterapkan untuk Anggota Polri dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada Remunerasi dan motivasi berprestasi hal ini juga

dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja Anggota Polri.

A.5.b Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen (Kinerja Anggota Polri) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Remunerasi dan motivasi berprestasi). Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel Remunerasi dan motivasi berprestasi dalam menerangkan variabel kinerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*, dapat dilihat pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.682	.44130

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi(X2), Remunerasi(X1)

b. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,691 yang artinya bahwa kemampuan variabel independen yaitu variabel Remunerasi (X_1) dan Motivasi berprestasi (X_2) menjelaskan variasi dari variabel dependen (Y) yaitu kinerja adalah 69.1 %, sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti: pelatihan dan disiplin.

A.5.c Uji serempak/uji F

Uji serempak/uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari seluruh variabel independen Remunerasi dan motivasi berprestasi terhadap variabel dependen kinerja Anggota Polri, dapat dilihat lebih lanjut berdasarkan Tabel 4.11:

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.338	2	14.169	72.757	.000 ^a
	Residual	12.658	65	.195		
	Total	40.996	67			

a. Predictors: (Constant), MotivasiBerprestasi, Remunerasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (Data diolah)

Pada Tabel 4.11 di atas diperoleh hasil F_{Hitung} 72,757 sedangkan F_{Tabel} pada $\alpha = 0,05$. Dari hasil ini diketahui $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima. Artinya variabel independen yaitu variabel Remunerasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Polri.

A.5.d Uji Parsial / Uji t

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial/Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.436	.266		1.635	.107

Remunerasi	.457	.112	.450	4.088	.000
Motivasi Berprestasi	.420	.107	.431	3.920	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data diolah)

Pada Tabel 4.12 hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel Remunerasi (4.088) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel, atau nilai sig t untuk variabel Remunerasi (0,005) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel Remunerasi. Dengan demikian, secara parsial Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri. Dimana setiap peningkatan variabel Remunerasi maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja Anggota Polri. Hal ini memberi arti bahwa Remunerasi berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja Anggota Polri.
2. Nilai t hitung untuk variabel motivasi berprestasi (3.920) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel, atau nilai sig t untuk variabel motivasi berprestasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel Motivasi berprestasi. Dengan demikian, secara parsial motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri. Dimana setiap peningkatan variabel motivasi berprestasi maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja Anggota Polri. Hal ini memberi arti bahwa dengan diterapkannya motivasi berprestasi bagi setiap Anggota Polri akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja Anggota Polri. Secara parsial variabel motivasi berprestasi yang dominan mempengaruhi

kinerja Anggota Polri, Maksudnya adalah, variabel Motivasi berprestasi lebih menentukan dalam meningkatkan kinerja Anggota Polri dibandingkan dengan Remunerasi.

B. Pembahasan

B.1. Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Anggota Polri

Hasil penelitian yang telah dilakukan, secara serempak diperoleh F-hitung (72,757) > F-tabel dengan signifikasnsi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dapat dilihat pada Tabel 4.11. yang berarti variabel Remunerasi dan variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Polri. Hal ini menunjukkan bahwa Remunerasi dan motivasi berprestasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Anggota Polri. Maksudnya jika Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau memberikan Remunerasi kepada Anggota Polri sebagai imbalan kerja di luar gaji pokok akan berdampak positif terhadap kinerja Anggota Polri meningkat dan tercapainya target yang diinginkan organisasi, begitu juga dengan adanya motivasi berprestasi dalam mengarahkan dan menggerakkan Anggota Polri dalam meningkatkan kinerja akan berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta Anggota Polri dapat mengatasi setiap kendala yang dihadapi dengan adanya motivasi berprestasi yang diberikan atasan.

Hal ini juga didukung teori dua faktor Herzberg yang menyebutkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu: faktor intrinsik yaitu dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai berupa keinginan

berprestasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan optimal, dan faktor ekstrinsik yaitu dorongan yang datang dari luar diri pegawai, terutama dari organisasi tempatnya bekerja berupa adanya pemberian Remunerasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Juliantoro (2010) dengan judul “Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara”. Hasil pengolahan dan analisis data bahwa variabel bebas Remunerasi memberikan kontribusi sebesar 52,10%, variabel bebas motivasi kerja sebesar 54,80% dan budaya kerja sebesar 55,10%. Adapun budaya kerja merupakan variabel bebas yang paling dominan proporsi kontribusinya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara.

Dan juga penelitian oleh Palagia (2010) dengan judul “Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak di Kota Makasar”. Hasil penelitian menunjukkan Remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar dengan nilai R Square sebesar 0,596 atau 59,6% selebihnya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja begitu juga dengan Motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi dengan koefisien pengaruh sebesar 0,543.

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel Remunerasi dan motivasi berprestasi yang diteliti mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 69.1% dapat dilihat pada Tabel 4.10., sisanya sebesar 30.9% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti pelatihan dan disiplin.

B.2 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Reskrimsus Polda Riau. Hasil perhitungan regresi menunjukkan nilai $sig\ 0,005 < \alpha\ 0,05$ atau $t\text{-hitung variabel Remunerasi} > t\text{-tabel}$ maka menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian, secara parsial Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri. Dimana setiap peningkatan variabel Remunerasi maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja Anggota Polri.

Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Bagi pegawai negeri sipil atau polri, Remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Syahputra (2009) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Risiko Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan Bagian Pengamanan Di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Medan”. Penelitian ini dianalisis dengan analisis Deskriptif Kuantitatif dan pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa baik secara parsial dan serentak Pemberian insentif dan tunjangan risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pemasarakatan. Dimana tunjangan risiko mempunyai pengaruh

yang lebih besar dibandingkan dengan pemberian insentif terhadap kinerja petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA-Anak Medan.

Dan juga penelitian oleh Kasmui (2010) dengan judul “Analisis Pengaruh Sistem Penggajian (Remunerasi) Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana Di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa program penilaian dan program pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh program pelatihan lebih dominan. Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa antara Anggota Pegawai pelaksana administrasi dengan Pegawai pelaksana pemeriksa terdapat perbedaan dalam hal kinerja.

Pemberian Remunerasi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja anggota Polri, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada Tabel 4.3. antara lain: mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (23%) bahwa pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat) yang di emban, setuju sebanyak 24 orang (35%) bahwa besarnya remunerasi yang diterima sesuai dengan kinerja yang dicapai, setuju sebanyak 25 orang (37%) bahwa untuk pekerjaan dengan beban kerja yang sama walaupun berbeda jabatan diberikan remunerasi yang sama, setuju sebanyak 21 orang (31%) bahwa untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi, sangat setuju sebanyak 19 orang (28%) bahwa tunjangan yang diberikan belum dapat meningkarkan kesejahteraan anggota Polri, sangat setuju sebanyak 23

orang (34%) bahwa tunjangan yang diberikan belum dapat membuat penghasilan setara dengan penghasilan sektor swasta dengan kualifikasi yang sama, sangat setuju sebanyak 22 orang (32%) bahwa dengan adanya remunerasi anggota Polri hanya menerima penghasilan dari gaji pokok dan remunerasi saja, dan sangat setuju sebanyak 24 orang (35%) bahwa anggota Polri mengetahui bagaimana proses pemotongan remunerasi dilakukan.

Bagi responden yang merasa kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap Remunerasi disebabkan oleh alasan lain dapat dilihat pada Tabel 4.3. seperti: mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (35%) bahwa tunjangan yang diberikan membuat penghasilan cukup untuk memenuhi kebutuhan Anggota Polri.

Mayoritas hasil jawaban responden masih belum sesuai dengan fenomena yang terjadi dimana masih terdapat anggota Polri yang melakukan tindakan penyelewengan seperti adanya keberpihakan kepada sekelompok orang atau perusahaan dalam proses penyidikan tindak pidana khusus yang disidik oleh penyidik Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau, contoh adanya sengketa lahan antar masyarakat dengan perusahaan-perusahaan besar di wilayah Riau. Adanya tindakan penyelewengan yang dilakukan oleh Anggota Polri tersebut mengindikasikan bahwa besarnya Remunerasi yang diberikan Direktorat Reserse Kriminal Khusus belum dapat mengubah sikap Anggota Polri karena tidak jujur dalam bekerja dan masih melakukan tindakan yang melanggar peraturan organisasi. Hal ini disebabkan karena bagi Anggota Polri tunjangan yang diberikan tidak membuat penghasilan cukup untuk memenuhi kebutuhan Anggota Polri, tunjangan yang diberikan tidak membuat

penghasilan anggota Polri dapat meningkatkan kesejahteraan, tunjangan yang diberikan tidak membuat penghasilan setara dengan penghasilan sektor swasta dengan kualifikasi yang sama dan penghasilan yang setara dengan swasta, dan tunjangan belum membuat betah bekerja sebagai anggota Polri. Dengan demikian diperlukan pembinaan kepada setiap anggota Polri untuk merubah sikap anggota Polri agar tidak melakukan tindakan penyelewengan dan juga perlu dilakukan sistem *reward* dan *punishment*, dimana jika anggota Polri melakukan kesalahan akan diberikan sanksi tertulis dan juga penjatuhan hukuman disiplin yang juga disertai dengan pemotongan remunerasi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

B.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Anggota Polri

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Polda Riau. Berdasarkan hasil perhitungan regresi menunjukkan nilai t -hitung variabel motivasi berprestasi $>$ t -tabel atau sig $0,000 < \alpha$ $0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian, secara parsial motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri. Dimana setiap peningkatan variabel motivasi berprestasi maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja anggota Polri.

Motivasi berprestasi sebagai dorongan seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain, yang dapat diukur melalui tanggung jawab pribadi yang tinggi, memperimbangan resiko, kreatif dan inovatif, mengharapkan umpan balik, waktu penyelesaian tugas, dan keinginan menjadi yang terbaik. Hal ini

sesuai dengan pendapat Mc Clelland (Mangkunegara, 2011) motivasi berprestasi adalah daya penggerak yang mendorong semangat pegawai, karena kebutuhan berprestasi mendorong pegawai mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan. Pegawai menyadari bahwa dengan mencapai prestasi yang tinggi akan dapat memperoleh *reward* yang besar. Anggota Polri yang memiliki motivasi berprestasi lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Anggota Polri akan bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Rohimat (2010) meneliti tentang “Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Staf di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang“. Penelitian ini dianalisis dengan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa baik secara parsial dan serentak Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja staf di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Penelitian ini merekomendasikan kepada lembaga untuk mengembangkan mekanisme standar pelaksanaan tugas, perlu dicermatinya fungsi dan keterkaitan unit-unit, pengembangan sumber daya manusia ditingkatkan, penugasan dilakukan secara proporsional dan relevan, dan untuk merampingkan jumlah pekerja di dinas.

Penelitian oleh Gunistiyo (2009) dengan judul “Pengaruh Motivasi

Berprestasi, Motivasi Berafiliasi Dan Motivasi Berkuasa Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Swasta Di Kota Tegal". Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berprestasi lebih dominan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel motivasi berprestasi memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel yang lain.

Peningkatan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja anggota Polri hal ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada Tabel 4.4. antara lain: mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (29%) bahwa anggota Polri mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab, setuju sebanyak 20 orang (29%) bahwa anggota Polri berusaha mendapatkan tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi, setuju sebanyak 21 orang (31%) bahwa Anggota Polri berusaha mendapatkan tugas yang beresiko, sepanjang resiko itu masih dibawah kendali, setuju sebanyak 27 orang (40%) bahwa Anggota Polri berusaha sekuat tenaga untuk mengatasi setiap kendala yang dihadapi dalam melaksanakan tugas, setuju sebanyak 20 orang (29%) bahwa anggota Polri tidak mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin, sangat setuju sebanyak 24 orang (35%) bahwa anggota polri tidak menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas, sangat setuju sebanyak 21 orang (31%) bahwa anggota Polri menindak lanjuti saran yang dapat memperlancar tugas-tugas, setuju sebanyak 22 orang (32%) bahwa anggota

Polri tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, setuju sebanyak 21 orang (31%) bahwa anggota Polri menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang biasanya, setuju sebanyak 19 orang (28%) bahwa anggota Polri bekerja keras agar prestasi lebih baik dari prestasi rekan kerja lainnya, dan setuju sebanyak 22 orang (32%) bahwa anggota Polri selalu berusaha meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu.

Bagi responden yang merasa kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap motivasi berprestasi disebabkan alasan lain dapat dilihat pada Tabel 4.4. seperti: mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (38%) bahwa Anggota Polri tidak bersedia mengintrospeksi diri untuk kemajuannya.

Anggota Polri dalam bekerja harus sesuai dengan SOP yang berlaku untuk menghindari dan meminimalisir kesalahan/penyimpangan. Anggota Polri dilarang melakukan pekerjaan diluar dari SOP, jika ketahuan maka Anggota Polri tersebut akan dikenakan sanksi. Anggota Polri boleh mengembangkan cara-cara baru dalam bekerja, namun cara baru tersebut harus diajukan terlebih dahulu kepada kantor pusat untuk dijadikan sebagai SOP yang berlaku umum di Reskrimsus. Jika sudah dijadikan SOP maka cara-cara baru tersebut baru dapat diterapkan dalam bekerja. Dengan demikian Anggota Polri bea cukai senantiasa melakukan pekerjaan yang bersifat rutinitas dimana Anggota Polri harus bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Remunerasi dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau, dengan diberikan Remunerasi kepada Anggota Polri dan adanya motivasi berprestasi, maka kinerja Anggota Polri akan meningkat.
2. Secara parsial masing-masing variabel Remunerasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri, sedangkan variabel motivasi berprestasi yang dominan berpengaruh terhadap Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.
3. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Remunerasi dan motivasi berprestasi mampu mempengaruhi variabel kinerja anggota Polri sebesar 69.1,0 % dan sisanya sebesar 30.9 % dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti seperti pelatihan, sikap dan disiplin.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Pemberian Remunerasi pada anggota Polri perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja Direktorat Reserse Kriminal Khusus, disarankan pemberian Remunerasi sesuai dengan posisi pekerjaan, harus

tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan pada bidang pekerjaannya, dengan cara memberikan sosialisasi yang mendalam mengenai pemberian Remunerasi di lingkungan Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau agar tidak ada salah persepsi antara anggota Polri senior dengan anggota Polri baru. Disarankan tunjangan yang diberikan membuat pengasilan dapat memenuhi kebutuhan sehingga anggota Polri dapat lebih loyal pada instansi dan dapat bekerja secara maksimal dalam meningkatkan kinerja.

2. Motivasi berprestasi anggota Polri perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau, disarankan kepada pimpinan agar dapat mengakomodir bagi anggota Polri yang mempunyai ide baru/kreatifitas dalam mengembangkan prosedur baru yang dapat mempermudah pekerjaan, pimpinan perlu melakukan rotasi pekerjaan di antara para anggota Polri untuk mengurangi rutinitas dan rasa jenuh pekerjaan seperti melakukan rotasi pekerjaan pada unit kerja lingkup Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti pelatihan, disiplin dan sikap yang diduga besar pengaruhnya terhadap kinerja anggota Polri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Dauda & Akingbade. 2010. Employee Incentive Management and Financial Participation in the Nigerian Banking Industry: Problems and Prospects. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. Issue 24. ISSN 1450-2275
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Direktorat Reserse Kriminal Khusus. 2013. Daftar Absensi tahun 2011.
- Direktorat Reserse Kriminal Khusus. 2013. Daftar Penanganan Perkara tahun 2009 sampai 2012.
- Direktorat Reserse Kriminal Khusus. 2013. Visi dan Misi
- Effendi, Ihsan, Heri Syahril, dan Khairunyah. 2009. "Pengaruh Remunerasi Melalui Program Reformasi Brokrasi Terhadap Disiplin Pegawai Kantor Wilayah II Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Medan". *INOVASI* : Vol.6. No.3, September 2009.
- Flippo, Edwin. P. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam, Jakarta, Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich and James H. Donnelly Jr. 2000. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*. Boston. McGraw-Hill Companies Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gujarati, D. 2004. *Basic Economics*. New York : Mc-Grawhill.
- Gunistiyo. 2009. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Motivasi Berafiliasi Dan Motivasi Berkuasa Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Swasta Di Kota Tegal. *Tesis*. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal, Program Pascasarjana.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74.

- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan produktivitas Pegawai*, Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Grasindo
- Hart, Jason W. et.al. 2004. Achievement Motivation, Expected Coworker Performance, and Collective Task Motivation: Working Hard or Hardly Working?. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 5, pp. 984-1000
- Hasibuan, M.SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Juliantoro, F.X. 2010. Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara. *Tesis*. Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Program Pascasarjana.
- Kasmui. 2010. Analisis Pengaruh Sistem Penggajian (Remunerasi) Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana Di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatera Utara, Program Pascasarjana.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L and Jhon H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Mohammad Surya. 2004. *Psikologi pembelajaran dan pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisi
- Oluseyi, Shadare and Ayo, Hammed T. 2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. Issue 16. ISSN 1450-2275

- Palagia, Misail. Brasit, Nurdin dan Amar, M. Yunus. 2010. Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak di Kota Makasar. *Tesis*. Makasar : Universitas Hasanudin, Program Pascasarjana.
- Peraturan Presiden Nomor 73 tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Anggota Polri dilingkungan Kepolisian
- Polda Riau. 2013. Ditreskrim. Diambil 28 juli 2013 dari situs World Wide Web <http://riau.polri.go.id/dit-reskrim/>
- Prawirosentono Suyadi. 2004. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Reskrimsus Polda Riau. 2013. Catur Prasetya. Diambil 28 juli 2013 dari situs World Wide Web <http://reskrimsuspoldariau.org/catur-prasetya.html>
- Reskrimsus Polda Riau. 2013. Janji Penyidik Reserse Kriminal Khusus. Diambil 28 juli 2013 dari situs World Wide Web <http://reskrimsuspoldariau.org/profil-ditreskrim-su-/janji-penyidik-Reserse-kriminal-khusus.html>
- Reskrimsus Polda Riau. 2013. Struktur Organisasi. Diambil 28 juli 2013 dari situs World Wide Web <http://reskrimsuspoldariau.org/profil-ditreskrimsus/profil-ditreskrimsus/struktur-organisasi-polda-riau.html>
- Reskrimsus Polda Riau. 2013. Tri Brata. Diambil 28 juli 2013 dari situs World Wide Web <http://reskrimsuspoldariau.org/profil-ditreskrimsus/tri-brata.html>
- Reskrimsus Polda Riau. 2013. Visi Misi. Diambil 28 juli 2013 dari situs World Wide Web <http://reskrimsuspoldariau.org/profil-ditreskrimsus/profil-ditreskrimsus/visi-misi-polda-riau.html>
- Rohimat, Mamat. 2010. Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Staf di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. *Tesis*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, Program Pascasarjana.
- Santoso, Urip. 2012. *Remunerasi Pegawai Negeri Sipil*. Diambil 25 juni 2013 dari situs World Wide Web <http://uripsantoso.wordpress.com/2012/11/03/remunerasi-pegawai-negeri-sipil/>
- Sarmina, Ucock. 2009. Pengaruh Peningkatan Remunerasi Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Di Jakarta . Jakarta : Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Simanjuntak, Payman j. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Stoner, A.F. 2003. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Gramedia Grup.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Swietenia, Rita , 2009 , Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang), *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116
- Syahputra, Irwan . 2009. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Risiko Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan Bagian Pengamanan Di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Medan. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatera Utara, Program Pascasarjana.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. 1992. *Ekonomi Mikro*. Bandung: Bandar Maju.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran : 1 (satu) set kuesioner

Pekanbaru,

Juli 2013

Perihal : **Permohonan Menjadi
Responden Penelitian**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau
di Pekanbaru

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan riset yang saya lakukan di lingkungan Kantor Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau yang berjudul "**Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khnsus Polda Riau**", maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden pada penelitian ini dengan mengisi daftar kuesioner sejujurnya untuk kepentingan ilmiah. Dalam hal ini saya berjanji akan menjaga kerahasiaan dari jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Ardinal Efendi

KUESIONER
“PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI DIREKTORAT
RESERSE KRIMINAL KHUSUS POLDA RIAU”

1. PETUNJUK PENGISIAN:

- a Kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c Ada 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:
- 5 = Sangat Setuju
 4 = Setuju
 3 = Kurang Setuju
 2 = Tidak Setuju
 1 = Sangat Tidak Setuju

2. KARAKTERISTIK/IDENTITAS RESPONDEN:

- a Jenis Kelamin Bapak/Ibu *) :
- Laki-Laki Perempuan
- b Umur Bapak/Ibu saat ini : Tahun
- c Golongan Bapak/Ibu saat ini :
- d Pendidikan Terakhir *) :
- SLTA / Sederajat DIII / Sarjana Muda
 Strata 1 (S1) Strata 2 (S2)
- e Masa Kerja Bapak/Ibu saat ini : Tahun
- f Grade Remunerasi :
- g Penghasilan yang diperoleh perbulan *) :
- < 5 Juta 5 – 10 Juta 10 – 15 juta
 15 – 20 Juta > 20 juta
- h Pangkat *) :
- AKP IPTU AIPTU AIPDA BRIPKA
 BRIGADIR BRIPTU BRIPDA PENATA
 PENGATUR PENGDA

***) Beri tanda check list (√)**

No.	PERNYATAAN VARIABEL REMUNERASI (X1)	SKOR				
		5	4	3	2	1
1	Pemberian Remunerasi didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat) yang di emban.					
2	Besarnya Remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai.					
3	Untuk pekerjaan dengan beban kerja yang sama walaupun berbeda jabatan diberikan Remunerasi yang sama.					
4	Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan Remunerasi yang lebih tinggi.					
5	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.					
6	Tunjangan yang diberikan belum dapat membuat penghasilan saya dapat meningkatkan kesejahteraan saya.					
7	Tunjangan yang diberikan belum membuat penghasilan saya setara dengan penghasilan sektor swasta dengan kualifikasi yang sama					
8	Penghasilan yang belum setara dengan swasta membuat saya betah bekerja sebagai Anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Riau.					
9	Dengan adanya Remunerasi, saya hanya menerima penghasilan dari gaji pokok dan Remunerasi saja					
10	Saya mengetahui bagaimana proses pemotongan Remunerasi dilakukan.					

No.	PERNYATAAN VARIABEL MOTIVASI BERPRESTASI (X ₂)	SKOR				
		5	4	3	2	1
1	Saya mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab					
2	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi					
3	Saya berusaha mendapatkan tugas yang beresiko, sepanjang resiko itu masih dapat dikendalikan					
4	Saya berusaha sekuat tenaga untuk mengatasi setiap kendala yang saya hadapi					
5	Saya tidak mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin.					
6	Saya tidak menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas.					
7	Menindak lanjuti saran dapat memperlancar tugas-tugas saya.					
8	Saya tidak bersedia menginstropeksi diri untuk kemajuan saya.					
9	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
10	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang biasanya.					
11	Saya berusaha bekerja keras agar prestasi saya lebih baik dari prestasi teman-teman saya.					
12	Saya berusaha bekerja keras agar prestasi saya selalu meningkat dengan memperhatikan imbalan					
13	Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu.					

No.	PERNYATAAN VARIABEL KINERJA (Y)	SKOR				
		5	4	3	2	1
1	Saya menyelesaikan pekerjaan belum dengan SOP yang ditentukan					
2	Saya berusaha untuk lebih teliti dalam menyelesaikan tugas					
3	Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan yang diberikan kepada saya					
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Saya berusaha mencapai target yang telah ditentukan					
6	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang diperintahkan atasan.					
7	Saya sangat berantusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
8	Saya selalu mengembangkan inisiatif pribadi dalam mendukung pekerjaan yang saya emban.					
9	Dalam bekerja saya mengikuti instruksi yang diberikan atasan					
10	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mendukung Pekerjaan					
11	Saya bersedia mencurahkan segala kemampuan saya kepada organisasi sampai masa kerja saya berakhir (pensiun)					
12	Saya mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					

Lampiran 2

1. Data validitas dan reliabilitas remunerasi, Motivasi berprestasi dan kinerja

NO	Remunerasi (X1)										Total X1	Motivasi Berprestasi (X2)													Total X2
	Rem 1	Rem 2	Rem 3	Rem 4	Rem 5	Rem 6	Rem 7	Rem 8	Rem 9	Rem 10		Mot 1	Mot 2	Mot 3	Mot 4	Mot 5	Mot 6	Mot 7	Mot 8	Mot 9	Mot 10	Mot 11	Mot 12	Mot 13	
1	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	2.30	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2.92
2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2.50	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2.38
3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4.20	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3.08
4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3.90	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4.08
5	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3	1.80	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2.15
6	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3.40	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3.77
7	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2.90	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3.00
8	5	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4.30	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4.15
9	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2	2.80	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3.23
10	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3.90	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4.00
11	5	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4.20	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4.69
12	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2.20	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2.31
13	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4.10	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4.00
14	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3.20	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3.15
15	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4.00	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4.15
16	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3.60	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4.46
17	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2.40	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3.15
18	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4.10	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4.23
19	3	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4.30	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4.38
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2.90	1	3	1	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	2.08
21	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4.20	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4.31
22	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4.40	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4.38
23	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4.40	3	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4.23
24	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3.00	3	3	1	1	2	1	3	3	1	1	3	3	2	2.08
25	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2.20	2	1	1	3	2	1	2	3	3	1	3	1	2	1.92
26	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4.50	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3.15
27	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3.40	2	3	2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	2.00
28	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4.20	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3.38
29	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	4.00	4	3	5	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3.85
30	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4.50	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4.15

NO	Kinerja (Y)												Total Y
	Kin 1	Kin 2	Kin 3	Kin 4	Kin 5	Kin 6	Kin 7	Kin 8	Kin 9	Kin 10	Kin 11	Kin 12	
1	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	4	3.17
2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3.08
3	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4.00
4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4.17
5	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2.50
6	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	3.92
7	3	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3.08
8	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4.33
9	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2.58
10	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4.42
11	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4.25
12	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2.50
13	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	4.08
14	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3.58
15	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3.58
16	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4.50
17	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3.25
18	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4.08
19	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4.25
20	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2.33
21	5	4	5	3	5	3	5	5	5	3	4	5	4.33
22	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4.58
23	3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4.25
24	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3.50
25	3	3	1	2	3	3	1	1	3	2	3	3	2.33
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2.58
27	3	2	3	2	3	2	4	4	2	4	4	2	2.92
28	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2.92
29	3	4	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4.17
30	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	3	5	4.08

2. Hasil uji validitas dan reliabilitas remnerasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
REM1	31.67	56.920	.649	.910
REM2	31.87	55.016	.729	.905
REM3	31.90	57.541	.660	.910
REM4	31.73	56.202	.671	.909
REM5	31.73	55.099	.677	.909
REM6	31.70	53.528	.756	.904
REM7	31.63	54.102	.793	.902
REMB	31.73	55.754	.634	.911
REM9	31.63	57.275	.709	.907
REM10	31.80	57.959	.624	.911

3. Hasil uji validitas dan reliabilitas motivasi berprestasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOT1	41.17	110.420	.780	.939
MOT2	40.83	112.971	.702	.942
MOT3	41.37	107.068	.780	.939
MOT4	41.10	109.748	.739	.940
MOT5	41.20	110.717	.703	.942
MOT6	41.03	111.689	.696	.942
MOT7	41.30	116.286	.676	.943
MOT8	41.17	110.971	.710	.941
MOT9	41.13	112.464	.684	.942
MOT10	41.13	107.361	.802	.939
MOT11	41.00	113.103	.701	.942
MOT12	41.30	109.734	.804	.939
MOT13	41.07	110.754	.761	.940

4. Hasil uji validitas dan reliabilitas kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN1	39.37	67.206	.591	.907
KIN2	39.27	66.892	.698	.902
KIN3	39.23	63.909	.786	.898
KIN4	39.70	65.390	.704	.902
KIN5	39.43	67.564	.614	.906
KIN6	39.60	64.731	.705	.902
KIN7	39.43	69.289	.550	.909
KIN8	39.33	68.851	.493	.912
KIN9	39.23	67.426	.666	.904
KIN10	39.17	64.489	.712	.901
KIN11	39.20	66.303	.665	.904
KIN12	39.30	68.424	.589	.907
KIN4	39.70	65.390	.704	.902

Remunerasi

Correlations

		Remunerasi (X1)	REM1	REM2	REM3	REM4	REM5	REM6	REM7	REM8	REM9	REM10
Remunerasi (X1)	Pearson Correlation	1	.721	.790	.725	.741	.751	.818	.841	.711	.764	.695
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
REM1	Pearson Correlation	.721	1	.450	.593	.449	.469	.469	.645	.449	.488	.467
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.001	.013	.009	.008	.000	.013	.008	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
REM2	Pearson Correlation	.790	.450	1	.414	.650	.550	.627	.631	.877	.518	.405
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.023	.000	.002	.000	.000	.000	.003	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
REM3	Pearson Correlation	.725	.593	.414	1	.535	.610	.501	.490	.347	.538	.509
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.023		.002	.000	.005	.008	.060	.002	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
REM4	Pearson Correlation	.741	.449	.650	.535	1	.403	.559	.521	.436	.481	.573
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.002		.027	.001	.003	.016	.007	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
REM5	Pearson Correlation	.751	.469	.550	.610	.403	1	.588	.810	.534	.504	.359
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.002	.000	.027		.001	.000	.002	.004	.052
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
REM6	Pearson Correlation	.818	.469	.627	.501	.559	.588	1	.680	.483	.562	.645
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.005	.001	.001		.000	.007	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
REM7	Pearson Correlation	.841	.645	.631	.490	.521	.810	.680	1	.576	.896	.489
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.003	.000	.000		.001	.000	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
REM8	Pearson Correlation	.711	.449	.877	.347	.436	.534	.483	.576	1	.513	.328
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.060	.018	.002	.007	.001		.004	.079
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
REM6	Pearson Correlation	.764 ^{**}	.488 ^{**}	.518 ^{**}	.538 ^{**}	.481 ^{**}	.504 ^{**}	.582 ^{**}	.698 ^{**}	.513 ^{**}	1	.537 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.003	.002	.007	.004	.001	.000	.004		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
REM10	Pearson Correlation	.895 ^{**}	.467 ^{**}	.405 [*]	.508 ^{**}	.573 ^{**}	.359	.645 ^{**}	.489 ^{**}	.328	.537 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.027	.004	.001	.052	.000	.008	.079	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Motivasi

Correlations

	Motivasi (X2)	MOT1	MOT2	MOT3	MOT4	MOT5	MOT6	MOT7	MOT8	MOT9	MOT10	MOT11	MOT12	MOT13	
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.817 ^{**}	.747 ^{**}	.823 ^{**}	.785 ^{**}	.753 ^{**}	.748 ^{**}	.716 ^{**}	.758 ^{**}	.734 ^{**}	.839 ^{**}	.748 ^{**}	.837 ^{**}	.800 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MOT1	Pearson Correlation	.817 ^{**}	1	.893 ^{**}	.642 ^{**}	.743 ^{**}	.384 [*]	.512 ^{**}	.533 ^{**}	.625 ^{**}	.590 ^{**}	.721 ^{**}	.578 ^{**}	.642 ^{**}	.594 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.036	.004	.002	.000	.001	.000	.001	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MOT2	Pearson Correlation	.747 ^{**}	.893 ^{**}	1	.522 ^{**}	.543 ^{**}	.413 [*]	.529 ^{**}	.422 [*]	.572 ^{**}	.461 [*]	.670 ^{**}	.588 ^{**}	.596 ^{**}	.565 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.002	.023	.003	.020	.001	.010	.000	.001	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MOT3	Pearson Correlation	.823 ^{**}	.642 ^{**}	.522 ^{**}	1	.518 ^{**}	.844 ^{**}	.510 ^{**}	.533 ^{**}	.517 ^{**}	.515 ^{**}	.889 ^{**}	.629 ^{**}	.727 ^{**}	.817 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.004	.000	.004	.002	.003	.004	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MOT4	Pearson Correlation	.785 ^{**}	.743 ^{**}	.543 ^{**}	.518 ^{**}	1	.385 [*]	.597 ^{**}	.573 ^{**}	.580 ^{**}	.651 ^{**}	.644 ^{**}	.612 ^{**}	.577 ^{**}	.521 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.004		.036	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.001	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MOT5	Pearson Correlation	.753 ^{**}	.384 [*]	.413 [*]	.644 ^{**}	.385 [*]	1	.642 ^{**}	.570 ^{**}	.589 ^{**}	.558 ^{**}	.585 ^{**}	.498 ^{**}	.880 ^{**}	.642 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.023	.000	.036		.000	.001	.001	.001	.001	.001	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.748 ^{**}	.512 ^{**}	.529 ^{**}	.510 ^{**}	.597 ^{**}	.642 ^{**}	1	.515 ^{**}	.459 [*]	.634 ^{**}	.632 ^{**}	.465 ^{**}	.593 ^{**}	.439 [*]
MOT6	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.003	.004	.000	.000		.004	.011	.000	.000	.010	.001	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.716 ^{**}	.533 ^{**}	.422 [*]	.533 ^{**}	.573 ^{**}	.570 ^{**}	.515 ^{**}	1	.574 ^{**}	.415 [*]	.461 [*]	.514 ^{**}	.745 ^{**}	.502 ^{**}
MOT7	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.020	.002	.001	.001	.004		.001	.023	.010	.004	.000	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.758 ^{**}	.625 ^{**}	.572 ^{**}	.517 ^{**}	.580 ^{**}	.589 ^{**}	.459 [*]	.574 ^{**}	1	.478 ^{**}	.588 ^{**}	.548 ^{**}	.606 ^{**}	.536 ^{**}
MOT8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.001	.001	.011	.001		.006	.001	.002	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.734 ^{**}	.590 ^{**}	.481 [*]	.515 ^{**}	.651 ^{**}	.558 ^{**}	.634 ^{**}	.415 [*]	.478 ^{**}	1	.608 ^{**}	.439 [*]	.492 ^{**}	.550 ^{**}
MOT9	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010	.004	.000	.001	.000	.023	.006		.000	.015	.006	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.839 ^{**}	.721 ^{**}	.670 ^{**}	.689 ^{**}	.844 ^{**}	.580 ^{**}	.632 ^{**}	.461 [*]	.588 ^{**}	.608 ^{**}	1	.494 ^{**}	.606 ^{**}	.710 ^{**}
MOT10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.010	.001	.000		.006	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.748 ^{**}	.576 ^{**}	.588 ^{**}	.625 ^{**}	.612 ^{**}	.498 ^{**}	.465 ^{**}	.514 ^{**}	.548 ^{**}	.439 [*]	.494 ^{**}	1	.640 ^{**}	.584 ^{**}
MOT11	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000	.006	.010	.004	.002	.015	.006		.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.837 ^{**}	.642 ^{**}	.596 ^{**}	.727 ^{**}	.577 ^{**}	.680 ^{**}	.593 ^{**}	.745 ^{**}	.608 ^{**}	.492 ^{**}	.606 ^{**}	.640 ^{**}	1	.569 ^{**}
MOT12	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.006	.000	.000		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.800 ^{**}	.594 ^{**}	.565 ^{**}	.817 ^{**}	.521 ^{**}	.642 ^{**}	.439 [*]	.502 ^{**}	.536 ^{**}	.550 ^{**}	.710 ^{**}	.584 ^{**}	.589 ^{**}	1
MOT13	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.003	.000	.015	.005	.002	.002	.000	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Kinerja

Correlations

		Kinerja (Y)	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11	KIN12
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	1	.667	.751	.830	.782	.882	.768	.822	.582	.724	.772	.728	.658
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN1	Pearson Correlation	.667	1	.425	.505	.331	.430	.496	.600	.415	.408	.282	.354	.475
	Sig. (2-tailed)	.000		.019	.004	.074	.016	.005	.000	.023	.025	.131	.055	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN2	Pearson Correlation	.751	.425	1	.681	.615	.392	.586	.422	.101	.528	.623	.595	.497
	Sig. (2-tailed)	.000	.019		.000	.000	.032	.001	.020	.598	.003	.000	.001	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN3	Pearson Correlation	.830	.505	.681	1	.565	.599	.479	.592	.545	.643	.584	.532	.615
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.001	.032	.007	.001	.002	.000	.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN4	Pearson Correlation	.782	.331	.615	.565	1	.590	.677	.326	.355	.510	.613	.548	.352
	Sig. (2-tailed)	.000	.074	.000	.001		.001	.000	.079	.055	.004	.000	.002	.056
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN5	Pearson Correlation	.882	.430	.392	.393	.590	1	.547	.201	.415	.449	.467	.587	.337
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.032	.032	.001		.002	.268	.022	.013	.009	.001	.069
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN6	Pearson Correlation	.768	.496	.586	.479	.677	.547	1	.392	.401	.451	.522	.663	.276
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001	.007	.000	.002		.032	.028	.012	.003	.000	.140
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN7	Pearson Correlation	.822	.600	.422	.592	.326	.201	.392	1	.447	.367	.373	.281	.362
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.001	.079	.288	.032		.013	.046	.043	.133	.049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN8	Pearson Correlation	.582	.415	.101	.545	.355	.415	.401	.447	1	.284	.348	.271	.354
	Sig. (2-tailed)	.001	.023	.598	.002	.055	.022	.028	.013		.128	.061	.148	.055
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN9	Pearson Correlation	.724	.408	.529	.643	.510	.449	.451	.367	.447	1	.603	.435	.552
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.003	.000	.004	.013	.012	.046	.128		.000	.016	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.772 ^{**}	.282	.623 ^{**}	.584 ^{**}	.613 ^{**}	.467 ^{**}	.522 ^{**}	.373 [*]	.346	.603 ^{**}	1	.612 ^{**}	.549 ^{**}
KIN10	Sig. (2-tailed)	.000	.131	.000	.001	.000	.009	.003	.043	.081	.000		.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.728 ^{**}	.354	.595 ^{**}	.532 ^{**}	.548 ^{**}	.587 ^{**}	.663 ^{**}	.281	.271	.435 ^{**}	.612 ^{**}	1	.309
KIN11	Sig. (2-tailed)	.000	.055	.001	.002	.002	.001	.000	.133	.148	.016	.000		.096
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.658 ^{**}	.475 ^{**}	.497 ^{**}	.815 ^{**}	.352	.337	.278	.362 [*]	.354	.552 ^{**}	.549 ^{**}	.309	1
KIN12	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.005	.000	.056	.069	.140	.049	.055	.002	.002	.096	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 3

Data Responden Remunerasi, Motivasi Berprestasi dan Kinerja

NO	Remunerasi (X1)										Total X1	Motivasi Berprestasi (X2)													Total X2
	Rem 1	Rem 2	Rem 3	Rem 4	Rem 5	Rem 6	Rem 7	Rem 8	Rem 9	Rem 10		Mot 1	Mot 2	Mot 3	Mot 4	Mot 5	Mot 6	Mot 7	Mot 8	Mot 9	Mot 10	Mot 11	Mot 12	Mot 13	
1	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3	4.40	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4.31
2	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	2.30	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2.92
3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4.60	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4.46
4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2.50	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2.38
5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4.20	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3.08
6	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3.90	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4.08
7	3	1	3	3	3	2	1	1	3	3	2.30	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3.08
8	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3.50	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2.54	
9	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4.10	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4.31	
10	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2.50	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3.31
11	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3	1.80	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2.15
12	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3.40	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3.77
13	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2.90	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3.00
14	2	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3.00	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3.23
15	4	3	5	5	4	5	3	3	5	3	4.00	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4.46
16	5	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4.30	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4.15
17	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2	2.80	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3.23
18	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4.30	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4.38
19	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4.30	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4.23
20	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3.90	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4.00
21	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4.30	5	3	4	4	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4.23
22	5	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4.20	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4.69
23	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4.10	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4.15
24	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2.30	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2.46
25	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2.20	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2.31
26	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2.10	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2.38
27	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3.80	5	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	3	4	4.23
28	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3.00	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2.23
29	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4.10	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4.00
30	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3.20	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3.15
31	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3.40	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2.85
32	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3.40	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4.23
33	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4.00	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4.15
34	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3.60	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4.46
35	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2.40	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3.15

36	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4.30	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4.00
37	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4.10	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4.23
38	2	3	2	4	4	3	4	3	4	2	3.10	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3.23
39	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3.90	4	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4.00
40	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2.60	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2.46
41	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3.30	5	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3.92
42	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4.50	4	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4.15
43	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4.20	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4.23
33	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3.30	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3.31
45	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3.10	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4.15
46	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4.20	5	5	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4.31
47	3	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4.30	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4.38
48	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2.90	1	3	1	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	2.08
49	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4.20	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4.31
50	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4.40	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4.38
51	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2.60	2	3	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	1	2.08
52	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4.60	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4.15
53	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4.10	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3.00
54	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4.30	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4.00
55	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4.40	3	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4.23
56	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3.00	3	3	1	1	2	1	3	3	1	1	3	3	2	2.08
57	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4.20	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4.00
58	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2.20	2	1	1	3	2	1	2	3	3	1	3	1	2	1.92
59	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3.20	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3.00
60	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4.30	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4.38
61	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4.50	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3.15
62	5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	3.90	2	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3.23
63	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3.40	2	3	2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	2.00
64	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4.20	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3.38
65	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4.20	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4.15
66	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4.10	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	5	5	5	4.15
67	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	4.00	4	3	5	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3.85
68	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4.50	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4.15

NO	Kinerja (Y)												Total Y
	Kin 1	Kin 2	Kin 3	Kin 4	Kin 5	Kin 6	Kin 7	Kin 8	Kin 9	Kin 10	Kin 11	Kin 12	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4.33
2	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	4	3.17
3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4.33
4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3.08
5	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4.00
6	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4.17
7	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3.25
8	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3.17
9	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4.42
10	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3.33
11	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2.50
12	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	3.92
13	3	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3.08
14	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3.50
15	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4.33
16	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4.33
17	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2.58
18	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4.25
19	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	4.25
20	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4.42
21	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4.50
22	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4.25
23	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4.17
24	2	1	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	2.08
25	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2.50
26	1	3	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	2.08
27	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3	3	5	3.83
28	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	3	2.17
29	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	4.08
30	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3.58

31	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3.33
32	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2.75
33	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3.58
34	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4.50
35	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3.25
36	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4.17
37	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4.08
38	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2.50
39	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3.17
40	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2.00
41	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	1	2.33
42	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4.58
43	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4.33
33	3	2	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	3.00
45	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3.08
46	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4.25
47	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4.25
48	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2.33
49	5	4	5	3	5	3	5	5	5	3	4	5	4.33
50	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4.58
51	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2.33
52	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4.33
53	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4.00
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3.83
55	3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4.25
56	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3.50
57	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4.42
58	3	3	1	2	3	3	1	1	3	2	3	3	2.33
59	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3.08
60	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4.17

61	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2.58
62	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4.25
63	3	2	3	2	3	2	4	4	2	4	4	2	2.92
64	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2.92
65	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4.33
66	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3.58
67	3	4	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4.17
68	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	3	5	4.08

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 4

Output SPSS Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi

Frequency Table

Remunerasi

REM1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.5	1.5	1.5
TS	7	10.3	10.3	11.8
KS	22	32.4	32.4	44.1
Valid S	23	33.8	33.8	77.9
SS	15	22.1	22.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

REM2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.9	2.9	2.9
TS	10	14.7	14.7	17.6
KS	22	32.4	32.4	50.0
Valid S	24	35.3	35.3	85.3
SS	10	14.7	14.7	100.0
Total	68	100.0	100.0	

REM3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	4.4	4.4	4.4
TS	7	10.3	10.3	14.7
KS	21	30.9	30.9	45.6
S	25	36.8	36.8	82.4
SS	12	17.6	17.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

REM4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.5	1.5	1.5
TS	8	11.8	11.8	13.2
KS	24	35.3	35.3	48.5
S	21	30.9	30.9	79.4
SS	14	20.6	20.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

REM5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.9	2.9	2.9
TS	4	5.9	5.9	8.8
KS	24	35.3	35.3	44.1
S	20	29.4	29.4	73.5
SS	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

REM6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	4.4	4.4	4.4
TS	9	13.2	13.2	17.6
KS	19	27.9	27.9	45.6
S	19	27.9	27.9	73.5
SS	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

REM7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	4.4	4.4	4.4
TS	7	10.3	10.3	14.7
KS	18	26.5	26.5	41.2
Valid S	23	33.8	33.8	75.0
SS	17	25.0	25.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

REM8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.9	2.9	2.9
TS	9	13.2	13.2	16.2
KS	24	35.3	35.3	51.5
Valid S	20	29.4	29.4	80.9
SS	13	19.1	19.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

REM9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.5	1.5	1.5

TS	6	8.8	8.8	10.3
KS	19	27.9	27.9	38.2
S	22	32.4	32.4	70.6
SS	20	29.4	29.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

REM10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.9	2.9	2.9
TS	6	8.8	8.8	11.8
KS	21	30.9	30.9	42.6
S	24	35.3	35.3	77.9
SS	15	22.1	22.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Remunerasi (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.80	1	1.5	1.5	1.5
2.10	1	1.5	1.5	2.9
2.20	2	2.9	2.9	5.9
2.30	3	4.4	4.4	10.3
2.40	1	1.5	1.5	11.8

2.50	2	2.9	2.9	14.7
2.60	2	2.9	2.9	17.6
2.80	1	1.5	1.5	19.1
2.90	2	2.9	2.9	22.1
3.00	3	4.4	4.4	26.5
3.10	2	2.9	2.9	29.4
3.20	2	2.9	2.9	32.4
3.30	2	2.9	2.9	35.3
3.40	4	5.9	5.9	41.2
3.50	1	1.5	1.5	42.6
3.60	1	1.5	1.5	44.1
3.80	1	1.5	1.5	45.6
3.90	4	5.9	5.9	51.5
4.00	3	4.4	4.4	55.9
4.10	6	8.8	8.8	64.7
4.20	8	11.8	11.8	76.5
4.30	8	11.8	11.8	88.2
4.40	3	4.4	4.4	92.6
4.50	3	4.4	4.4	97.1
4.60	2	2.9	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Motivasi**MOT1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.9	2.9	2.9
TS	12	17.6	17.6	20.6
KS	15	22.1	22.1	42.6
S	19	27.9	27.9	70.6
SS	20	29.4	29.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

MOT2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.5	1.5	1.5
TS	7	10.3	10.3	11.8
KS	23	33.8	33.8	45.6
S	21	30.9	30.9	76.5
SS	16	23.5	23.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

MOT3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	5.9	5.9	5.9

TS	5	7.4	7.4	13.2
KS	24	35.3	35.3	48.5
S	21	30.9	30.9	79.4
SS	14	20.6	20.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

MOT4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.5	1.5	1.5
TS	9	13.2	13.2	14.7
KS	17	25.0	25.0	39.7
S	27	39.7	39.7	79.4
SS	14	20.6	20.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

MOT5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	4.4	4.4	4.4
TS	9	13.2	13.2	17.6
KS	18	26.5	26.5	44.1
S	20	29.4	29.4	73.5
SS	18	26.5	26.5	100.0

Total	68	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

MOT6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	4.4	4.4	4.4
TS	4	5.9	5.9	10.3
KS	23	33.8	33.8	44.1
S	24	35.3	35.3	79.4
SS	14	20.6	20.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

MOT7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.5	1.5	1.5
TS	10	14.7	14.7	16.2
KS	25	36.8	36.8	52.9
S	21	30.9	30.9	83.8
SS	11	16.2	16.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

MOT8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.9	2.9	2.9
TS	8	11.8	11.8	14.7
KS	26	38.2	38.2	52.9
Valid S	16	23.5	23.5	76.5
SS	16	23.5	23.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

MOT9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	5.9	5.9	5.9
TS	6	8.8	8.8	14.7
KS	23	33.8	33.8	48.5
Valid S	22	32.4	32.4	80.9
SS	13	19.1	19.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

MOT10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	7.4	7.4	7.4

TS	9	13.2	13.2	20.6
KS	18	26.5	26.5	47.1
S	21	30.9	30.9	77.9
SS	15	22.1	22.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

MOT11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.5	1.5	1.5
TS	9	13.2	13.2	14.7
KS	21	30.9	30.9	45.6
S	19	27.9	27.9	73.5
SS	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

MOT12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.9	2.9	2.9
TS	11	16.2	16.2	19.1
KS	23	33.8	33.8	52.9
S	24	35.3	35.3	88.2
SS	8	11.8	11.8	100.0

Total	68	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

MOT13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.9	2.9	2.9
TS	8	11.8	11.8	14.7
KS	21	30.9	30.9	45.6
S	22	32.4	32.4	77.9
SS	15	22.1	22.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Motivasi (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.92	1	1.5	1.5	1.5
2.00	1	1.5	1.5	2.9
2.08	3	4.4	4.4	7.4
2.15	1	1.5	1.5	8.8
2.23	1	1.5	1.5	10.3
2.31	1	1.5	1.5	11.8
2.38	2	2.9	2.9	14.7
2.46	2	2.9	2.9	17.6

2.54	1	1.5	1.5	19.1
2.85	1	1.5	1.5	20.6
2.92	1	1.5	1.5	22.1
3.00	3	4.4	4.4	26.5
3.08	2	2.9	2.9	29.4
3.15	3	4.4	4.4	33.8
3.23	4	5.9	5.9	39.7
3.31	2	2.9	2.9	42.6
3.38	1	1.5	1.5	44.1
3.77	1	1.5	1.5	45.6
3.85	1	1.5	1.5	47.1
3.92	1	1.5	1.5	48.5
4.00	6	8.8	8.8	57.4
4.08	1	1.5	1.5	58.8
4.15	9	13.2	13.2	72.1
4.23	7	10.3	10.3	82.4
4.31	4	5.9	5.9	88.2
4.38	4	5.9	5.9	94.1
4.46	3	4.4	4.4	98.5
4.69	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Kinerja**KIN1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.9	2.9	2.9
TS	7	10.3	10.3	13.2
KS	28	41.2	41.2	54.4
S	15	22.1	22.1	76.5
SS	16	23.5	23.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

KIN2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.9	2.9	2.9
TS	8	11.8	11.8	14.7
KS	21	30.9	30.9	45.6
S	25	36.8	36.8	82.4
SS	12	17.6	17.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

KIN3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	4.4	4.4	4.4

TS	5	7.4	7.4	11.8
KS	24	35.3	35.3	47.1
S	19	27.9	27.9	75.0
SS	17	25.0	25.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

KIN4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	4.4	4.4	4.4
TS	11	16.2	16.2	20.6
KS	21	30.9	30.9	51.5
S	15	22.1	22.1	73.5
SS	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

KIN5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	11	16.2	16.2	16.2
KS	20	29.4	29.4	45.6
S	20	29.4	29.4	75.0
SS	17	25.0	25.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

KIN6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	4.4	4.4	4.4
TS	9	13.2	13.2	17.6
KS	17	25.0	25.0	42.6
S	22	32.4	32.4	75.0
SS	17	25.0	25.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

KIN7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	5.9	5.9	5.9
TS	5	7.4	7.4	13.3
KS	25	36.8	36.8	49.7
S	19	27.9	27.9	77.6
SS	17	25.0	25.0	102.6
Total	68	100.0	100.0	

KIN8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2.9	2.9	2.9

TS	8	11.8	11.8	14.7
KS	24	35.3	35.3	50.0
S	16	23.5	23.5	73.5
SS	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

KIN9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.5	1.5	1.5
TS	8	11.8	11.8	13.2
KS	24	35.3	35.3	48.5
S	22	32.4	32.4	80.9
SS	13	19.1	19.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

KIN10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	4.4	4.4	4.4
TS	8	11.8	11.8	16.2
KS	18	26.5	26.5	42.6
S	24	35.3	35.3	77.9
SS	15	22.1	22.1	100.0

Total	68	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

KIN11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.5	1.5	1.5
TS	8	11.8	11.8	13.2
KS	25	36.8	36.8	50.0
S	18	26.5	26.5	76.5
SS	16	23.5	23.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

KIN12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.5	1.5	1.5
TS	6	8.8	8.8	10.3
KS	30	44.1	44.1	54.4
S	17	25.0	25.0	79.4
SS	14	20.6	20.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

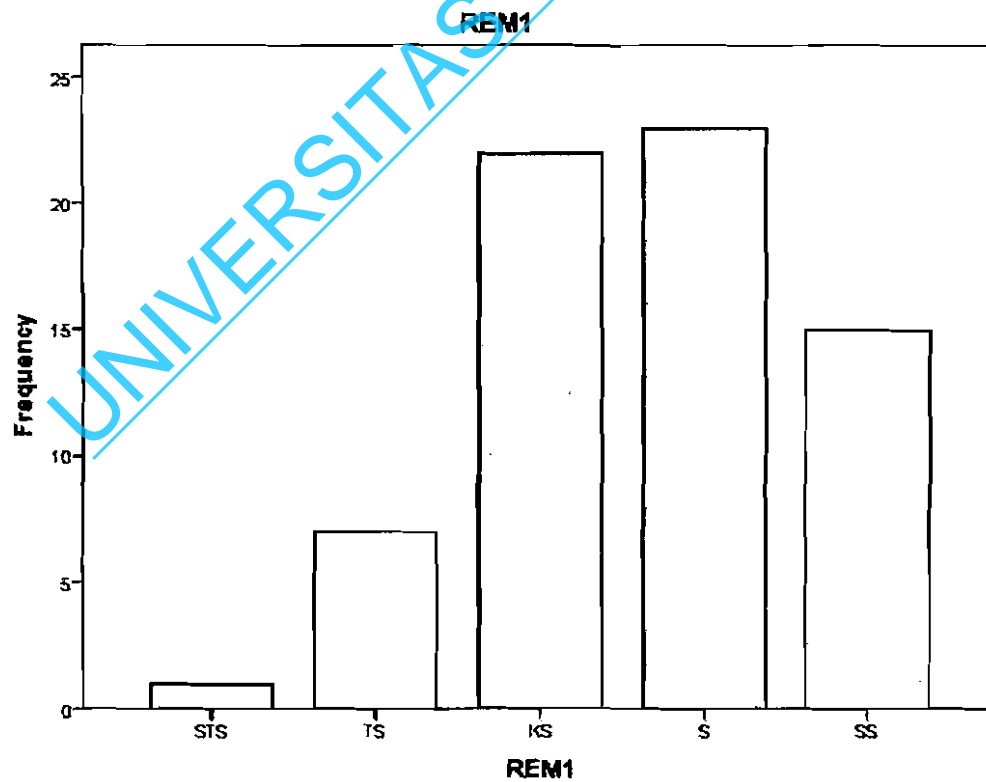
Kinerja (Y)

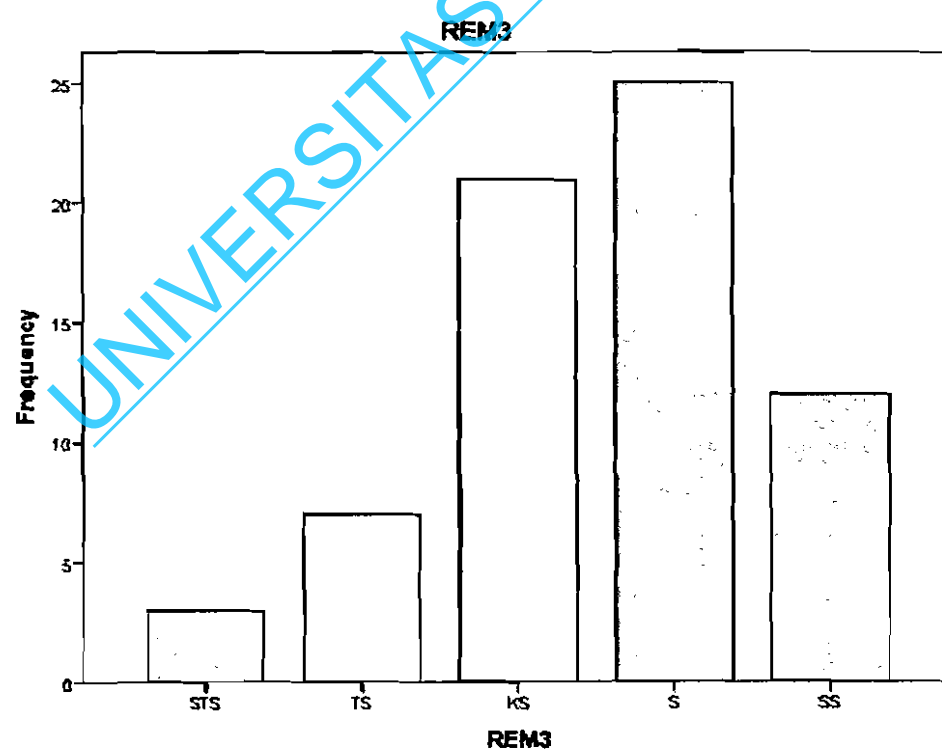
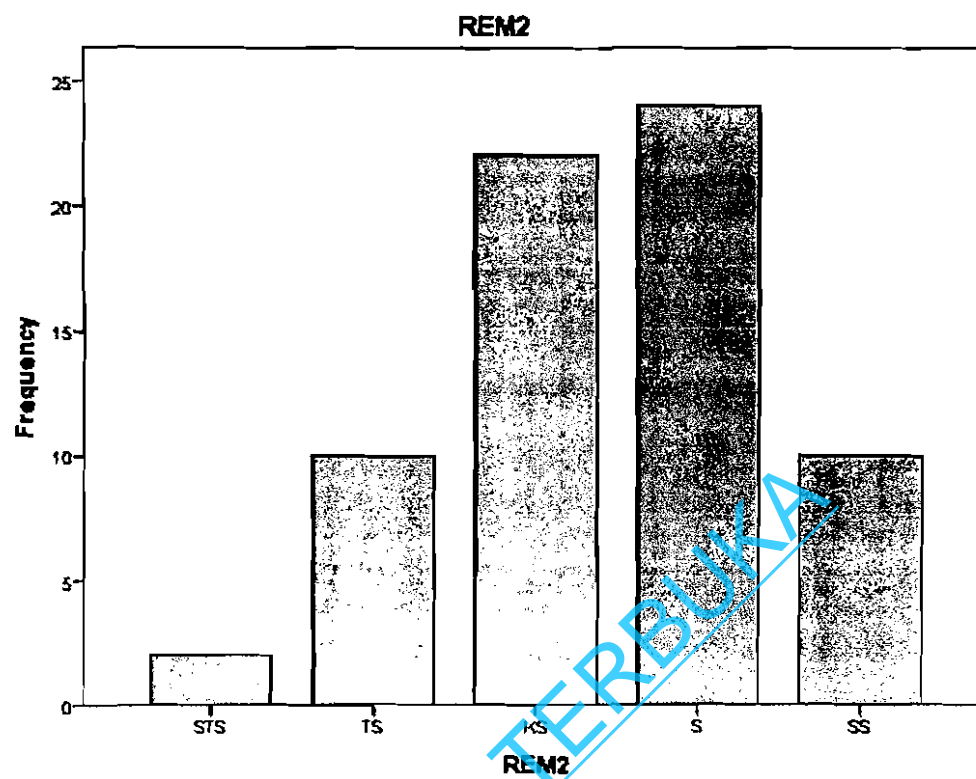
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.5	1.5	1.5
2.08	2	2.9	2.9	4.4
2.17	1	1.5	1.5	5.9
2.33	4	5.9	5.9	11.8
2.50	3	4.4	4.4	16.2
2.58	2	2.9	2.9	19.1
2.75	1	1.5	1.5	20.6
2.92	2	2.9	2.9	23.5
3.00	1	1.5	1.5	25.0
3.08	4	5.9	5.9	30.9
3.17	3	4.4	4.4	35.3
3.25	2	2.9	2.9	38.2
3.33	2	2.9	2.9	41.2
3.50	2	2.9	2.9	44.1
3.58	3	4.4	4.4	48.5
3.83	2	2.9	2.9	51.5
3.92	1	1.5	1.5	52.9
4.00	2	2.9	2.9	55.9

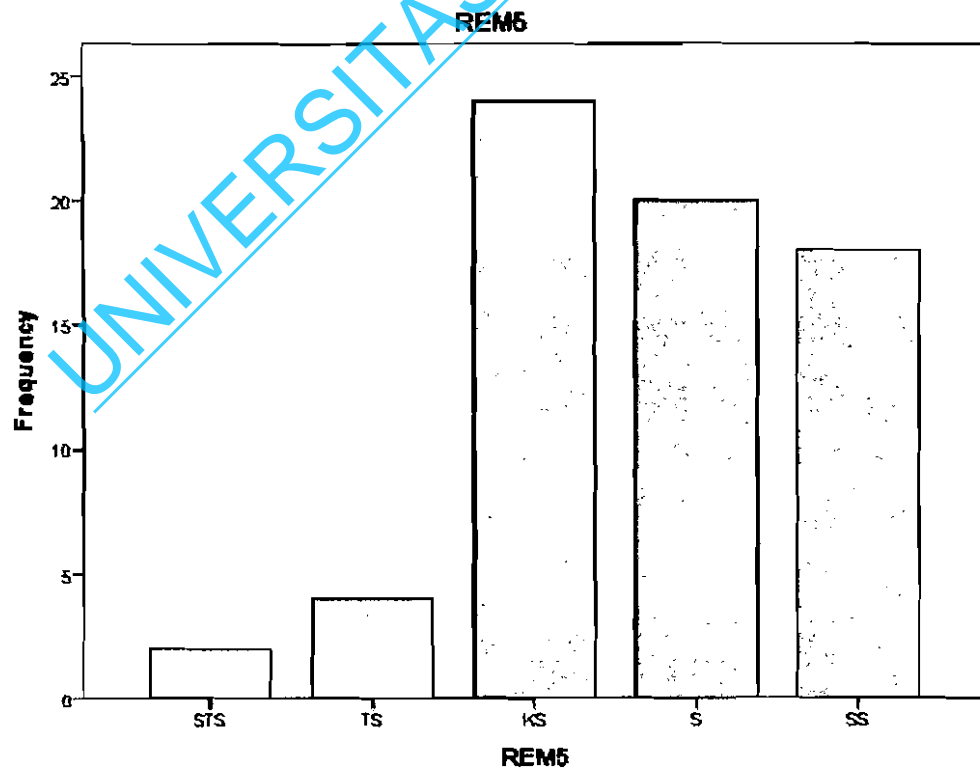
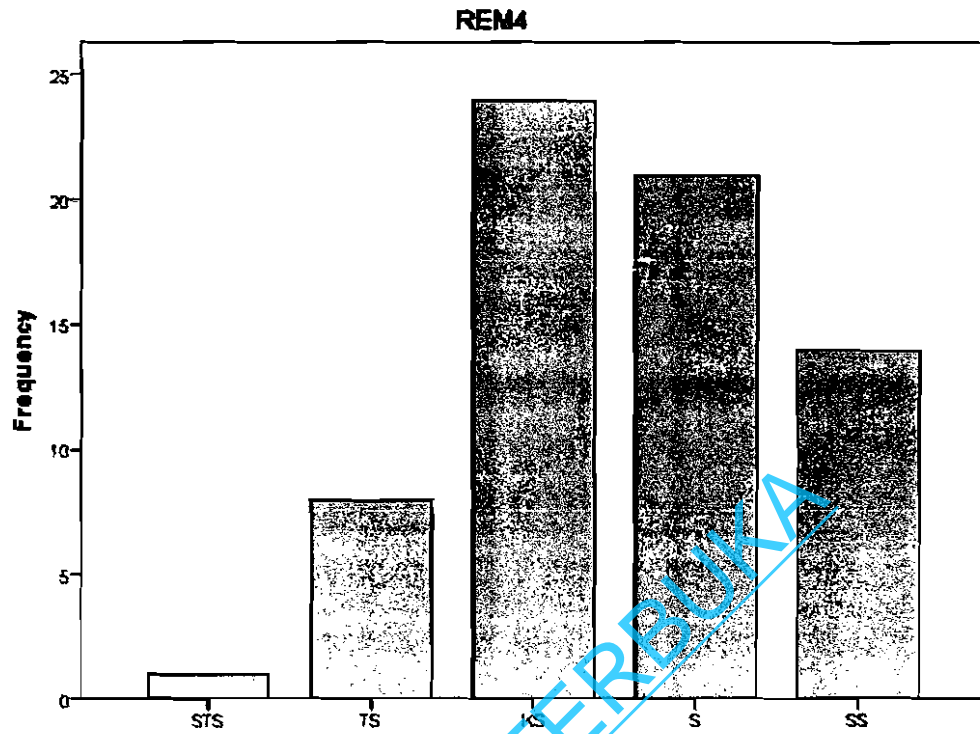
Valid

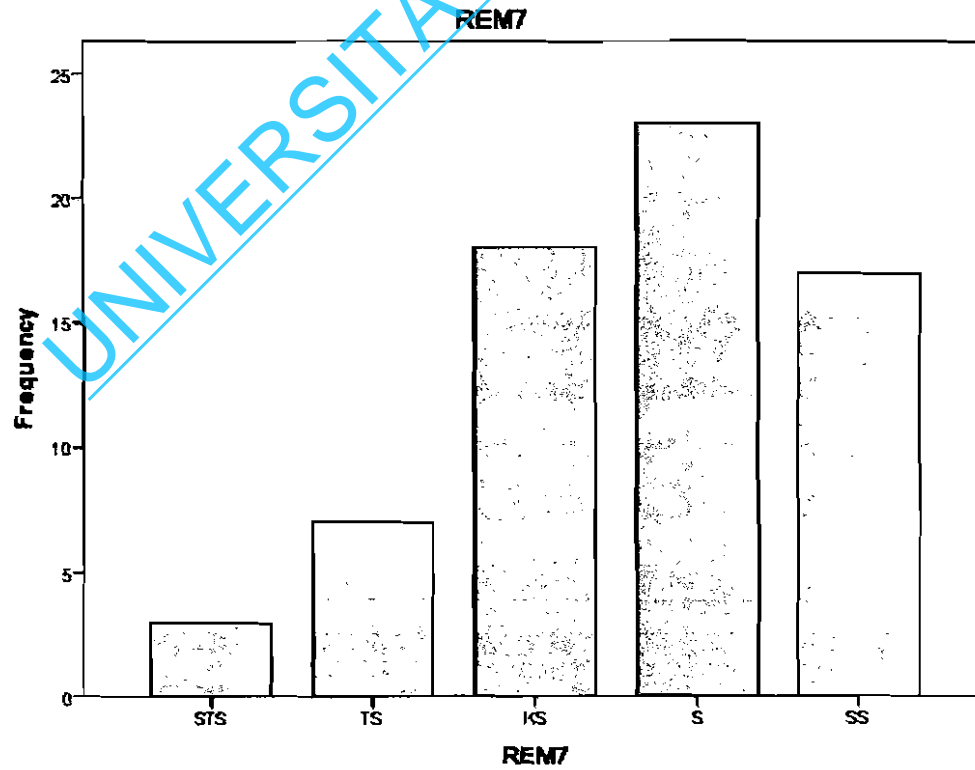
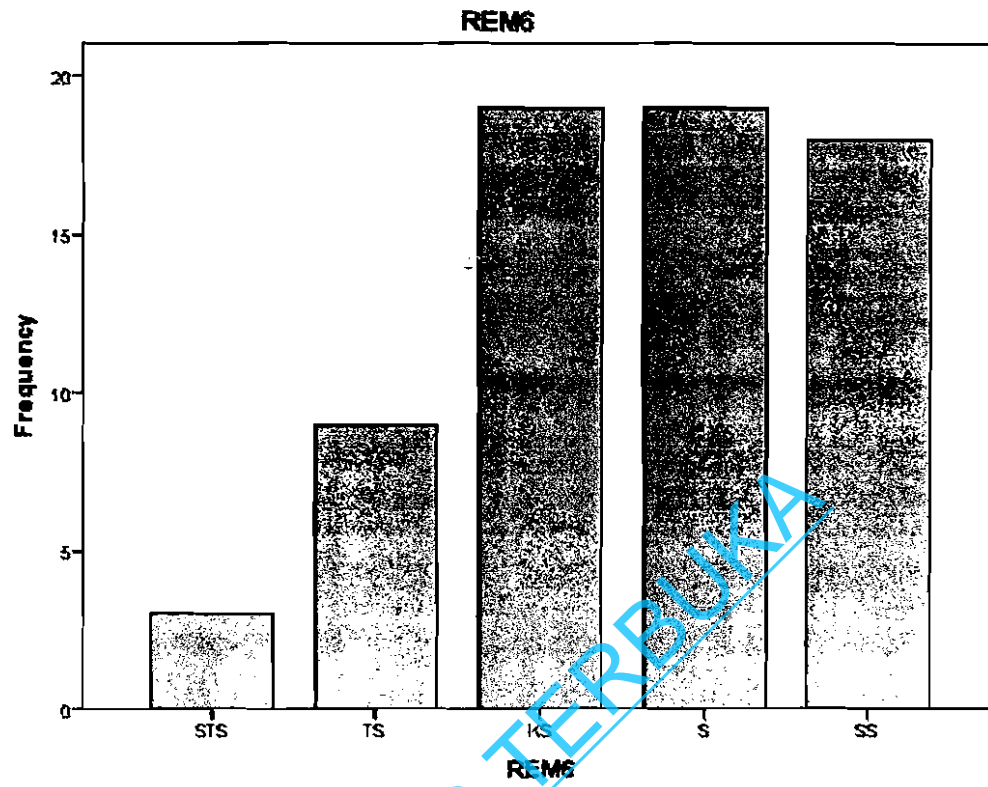
4.08	3	4.4	4.4	60.3
4.17	5	7.4	7.4	67.6
4.25	7	10.3	10.3	77.9
4.33	8	11.8	11.8	89.7
4.42	3	4.4	4.4	94.1
4.50	2	2.9	2.9	97.1
4.58	2	2.9	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

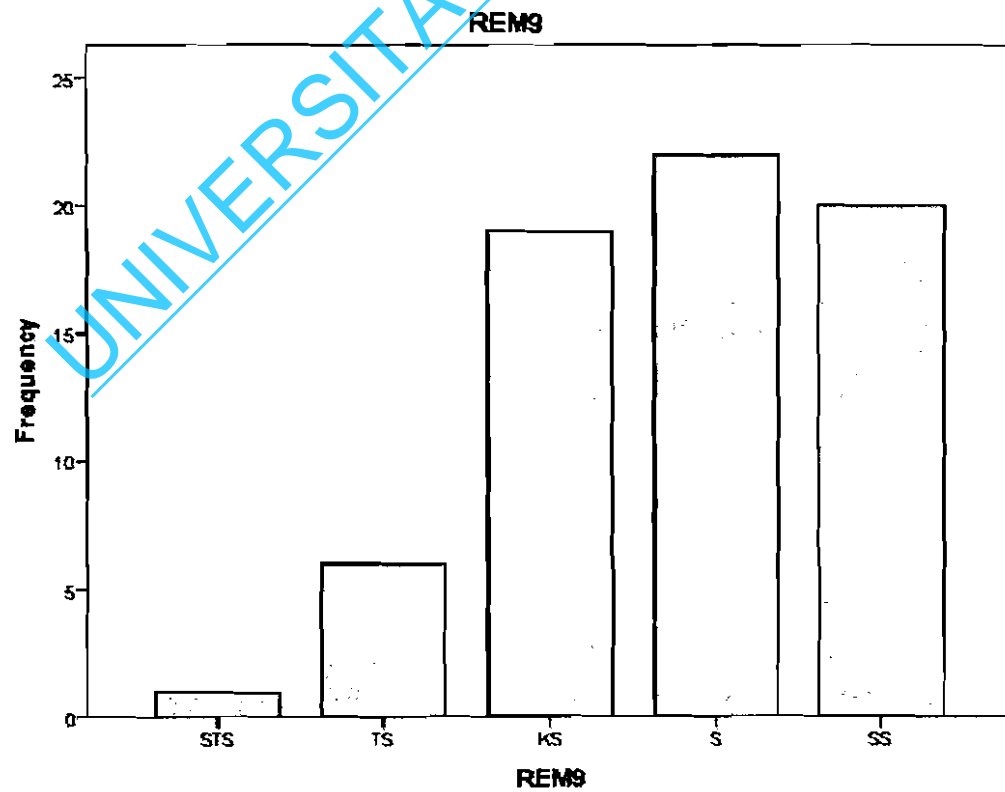
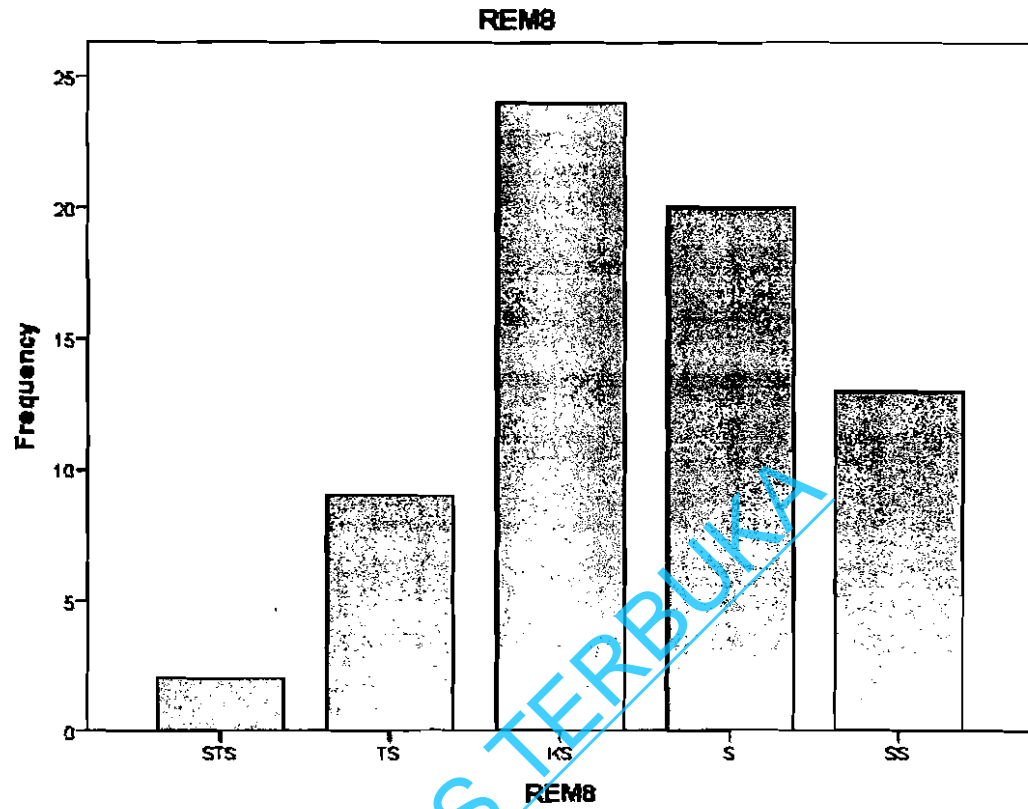
Bar Chart

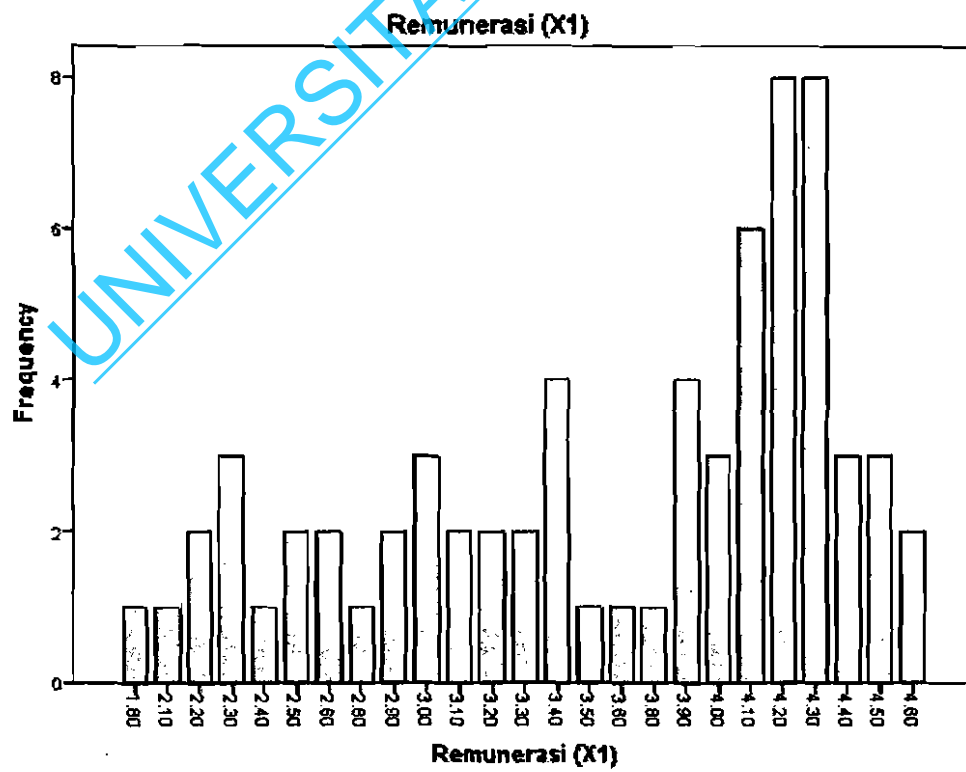
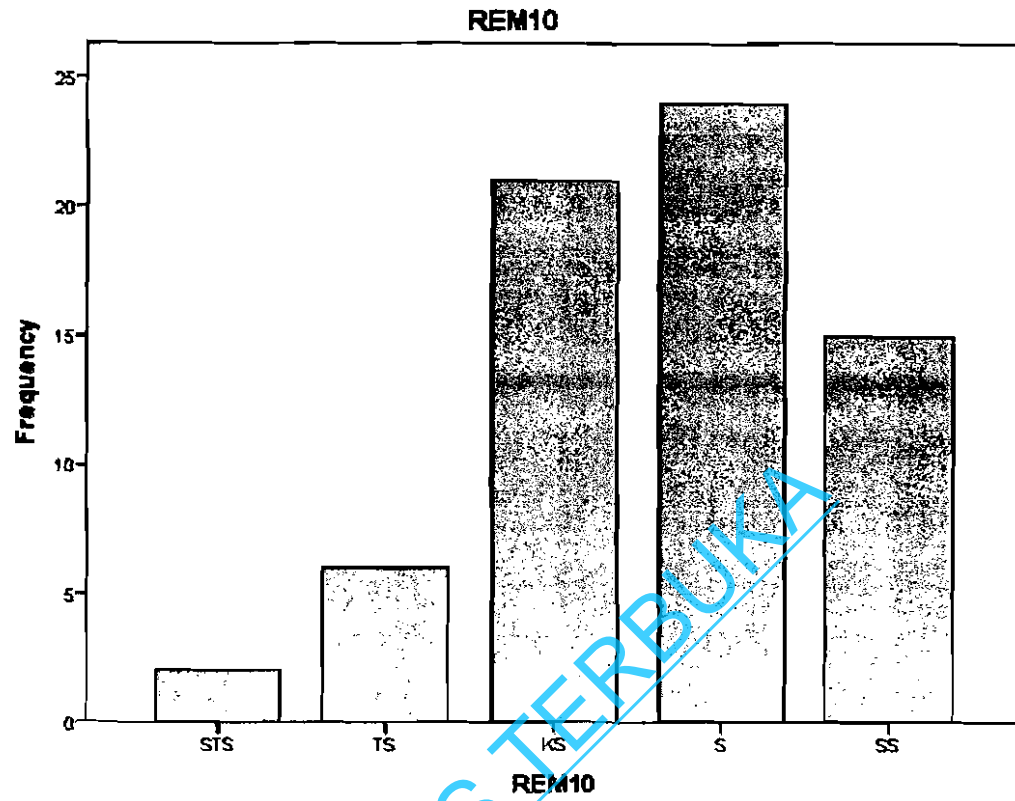


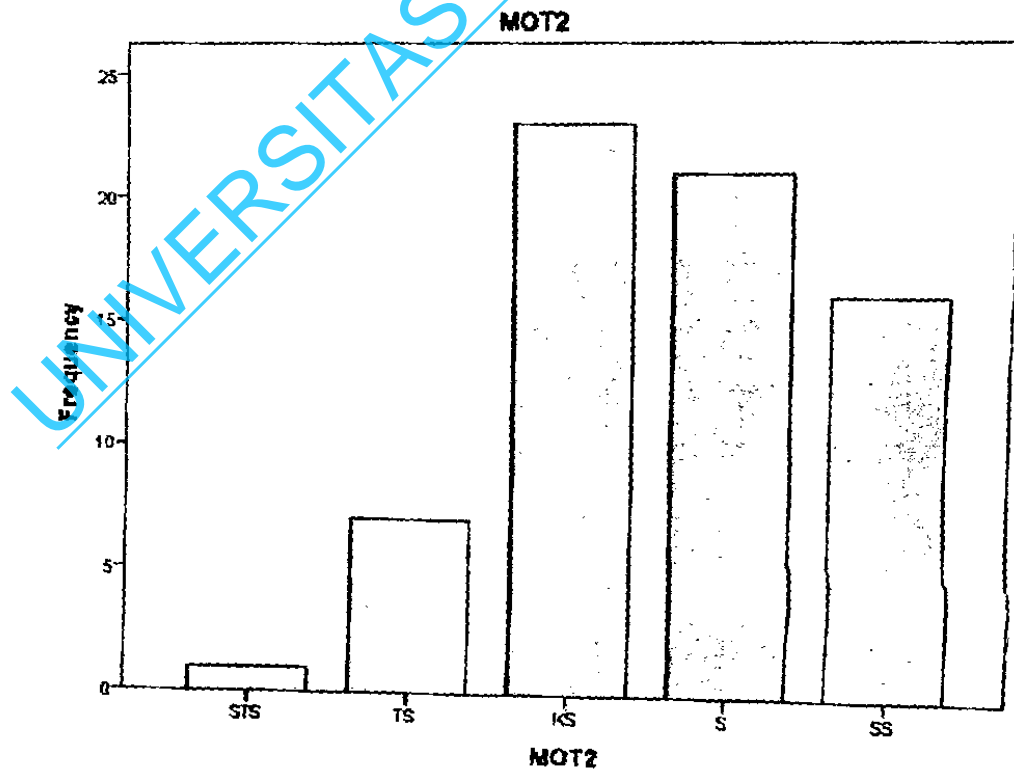
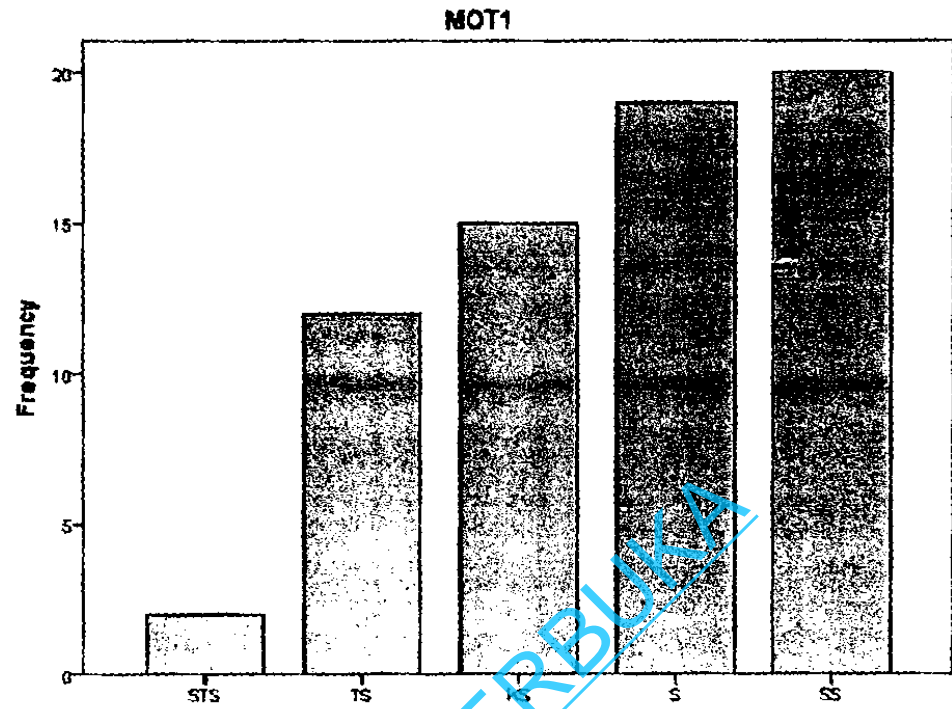


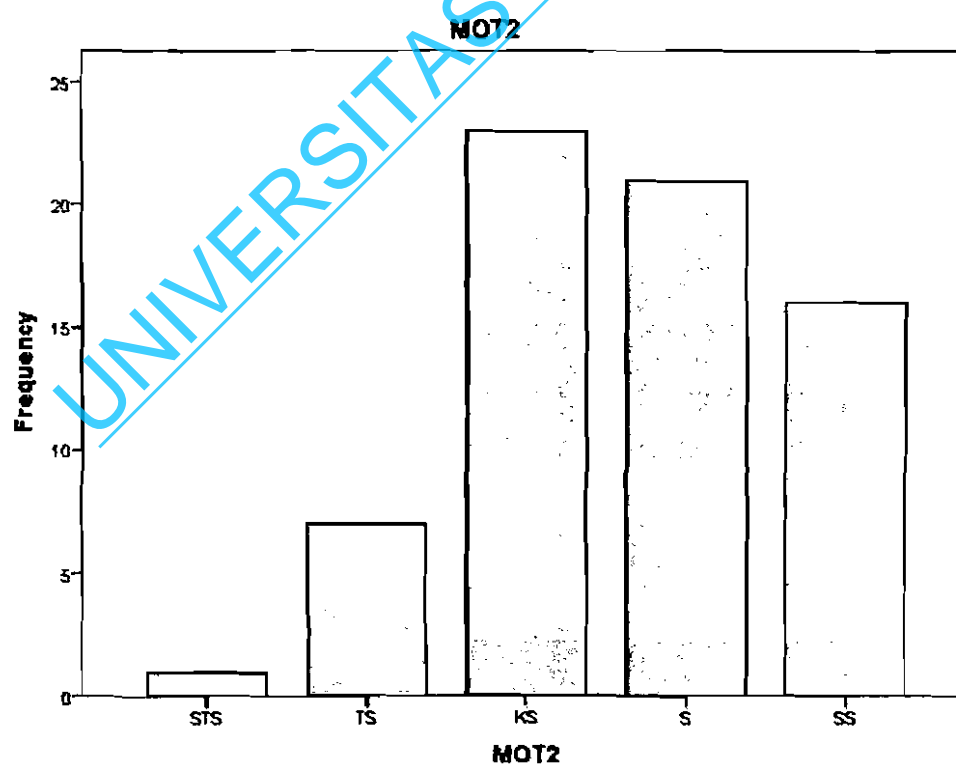
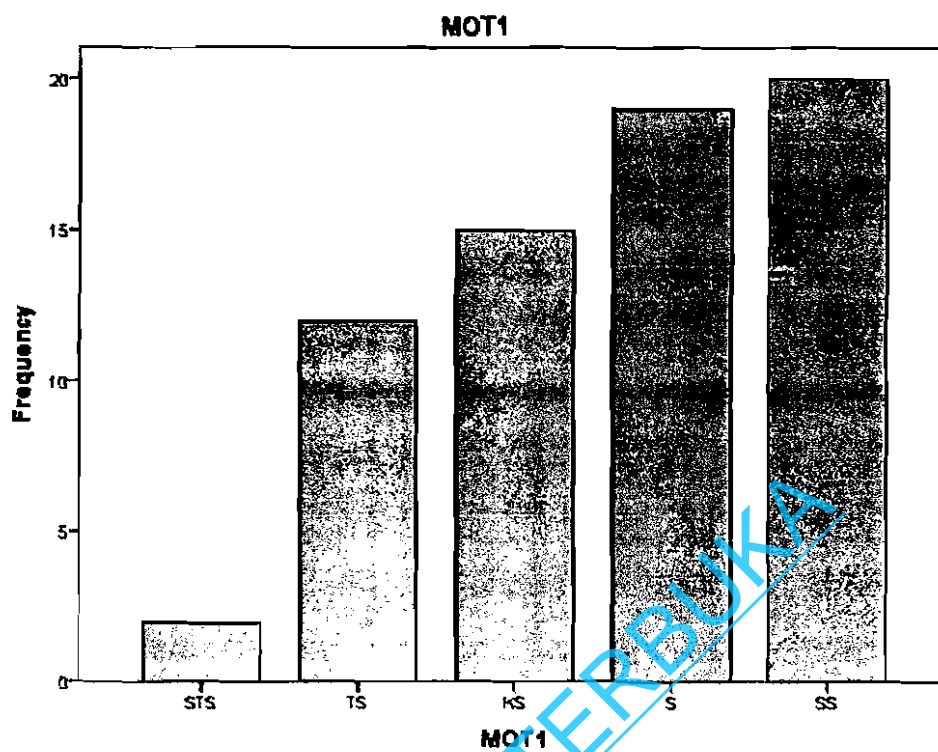


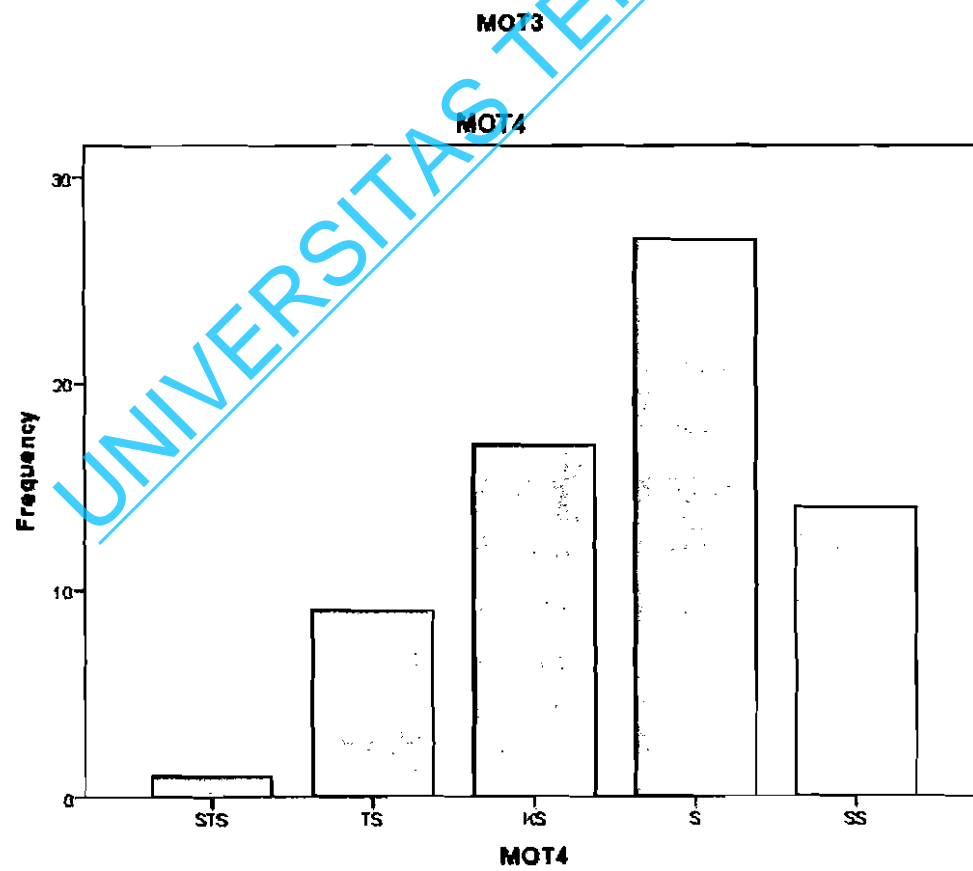
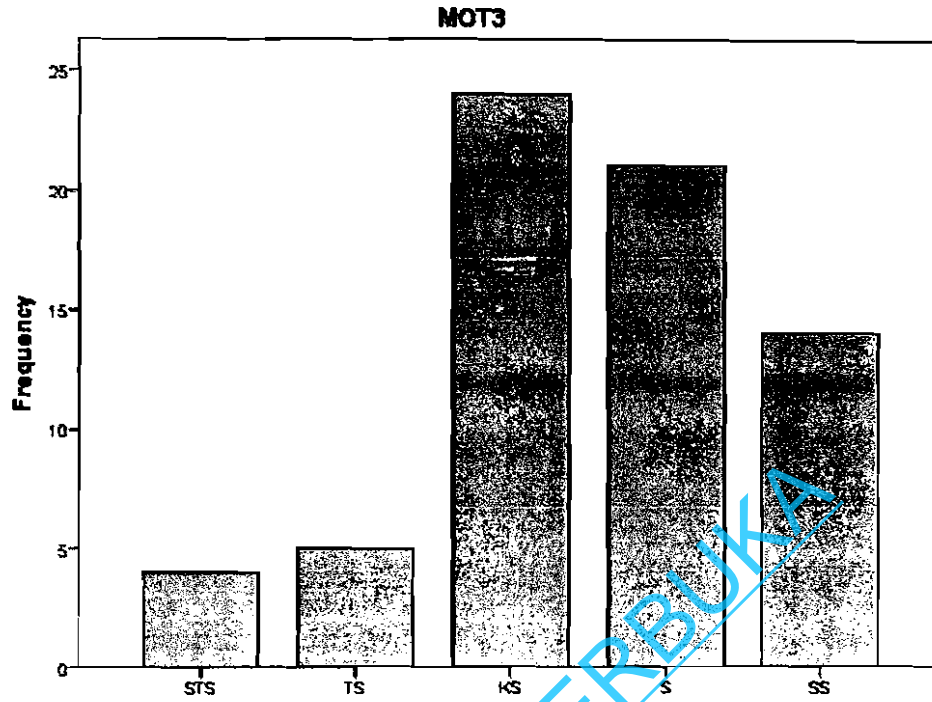


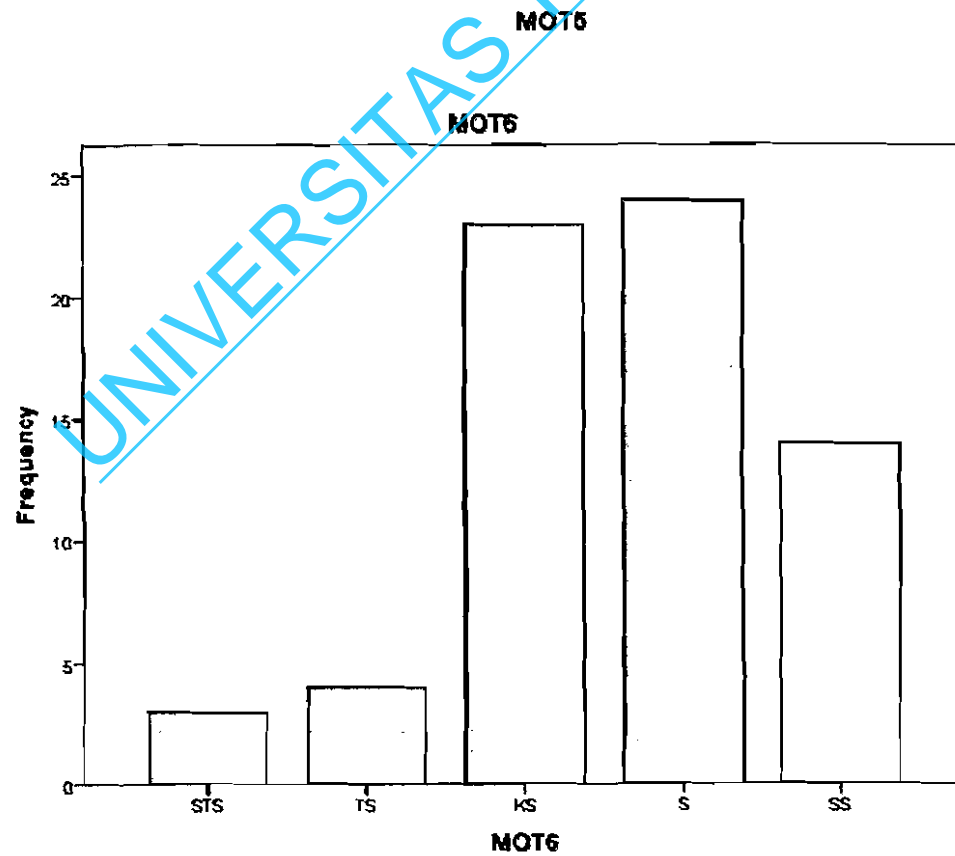
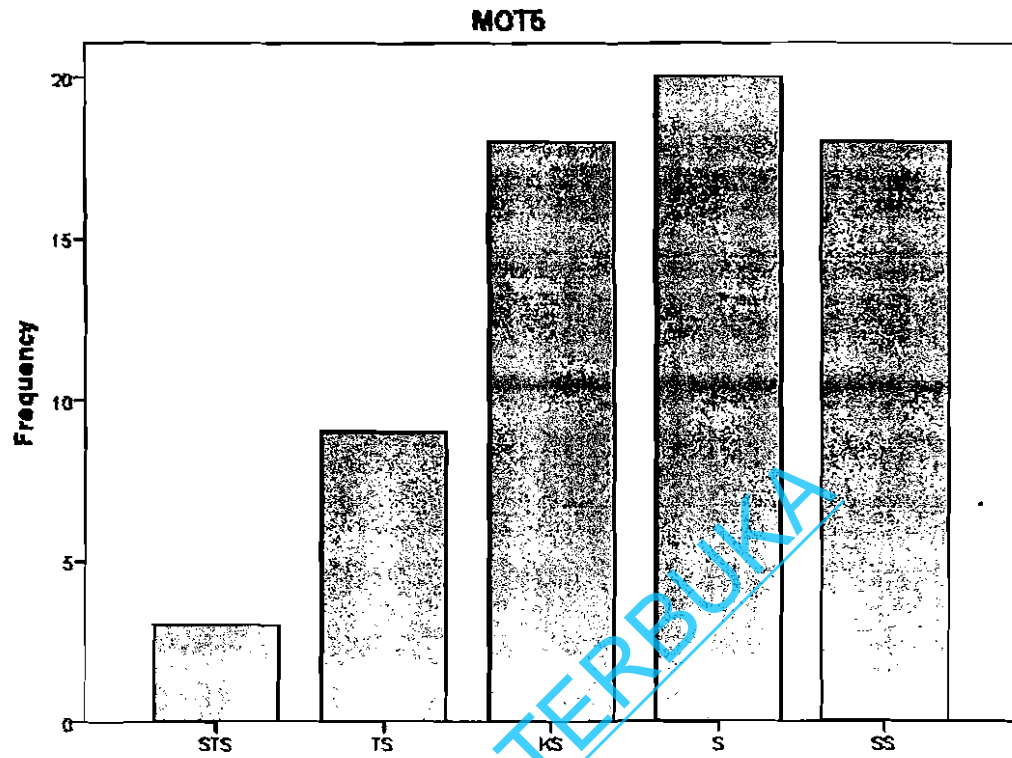


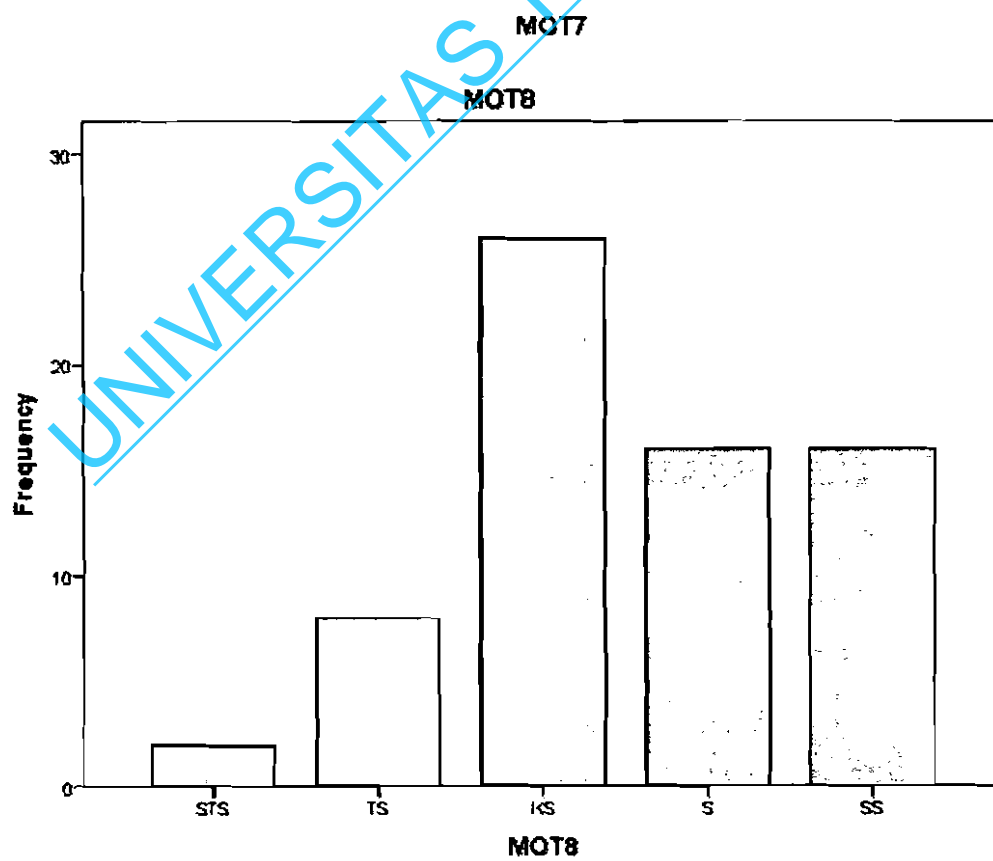
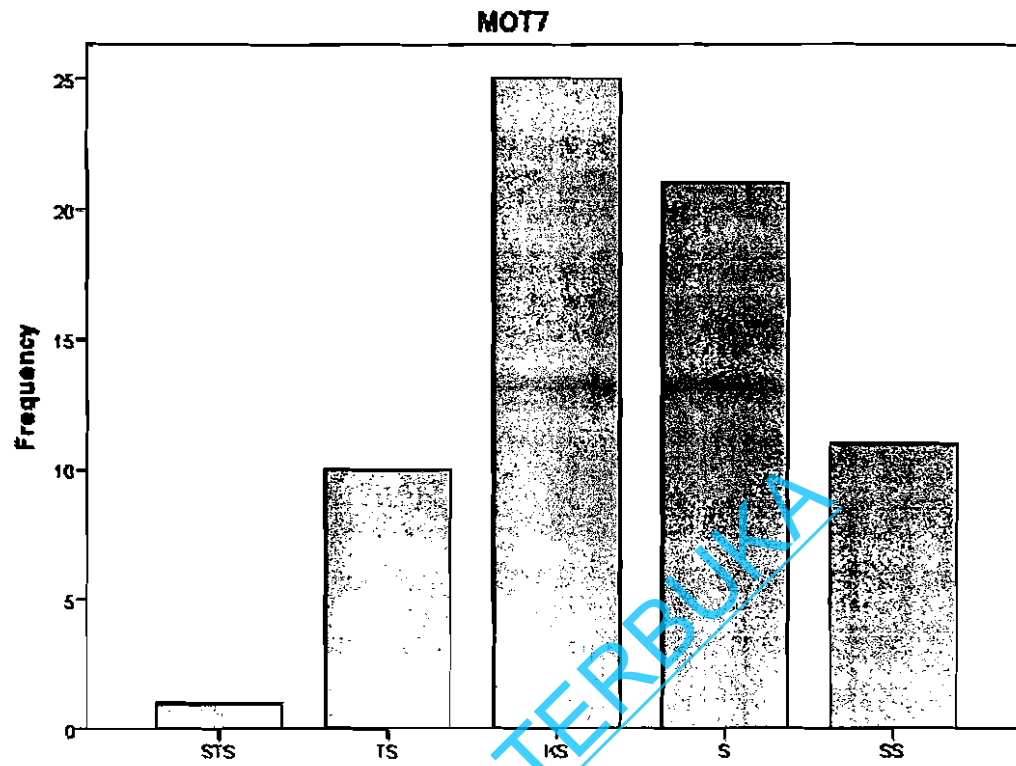


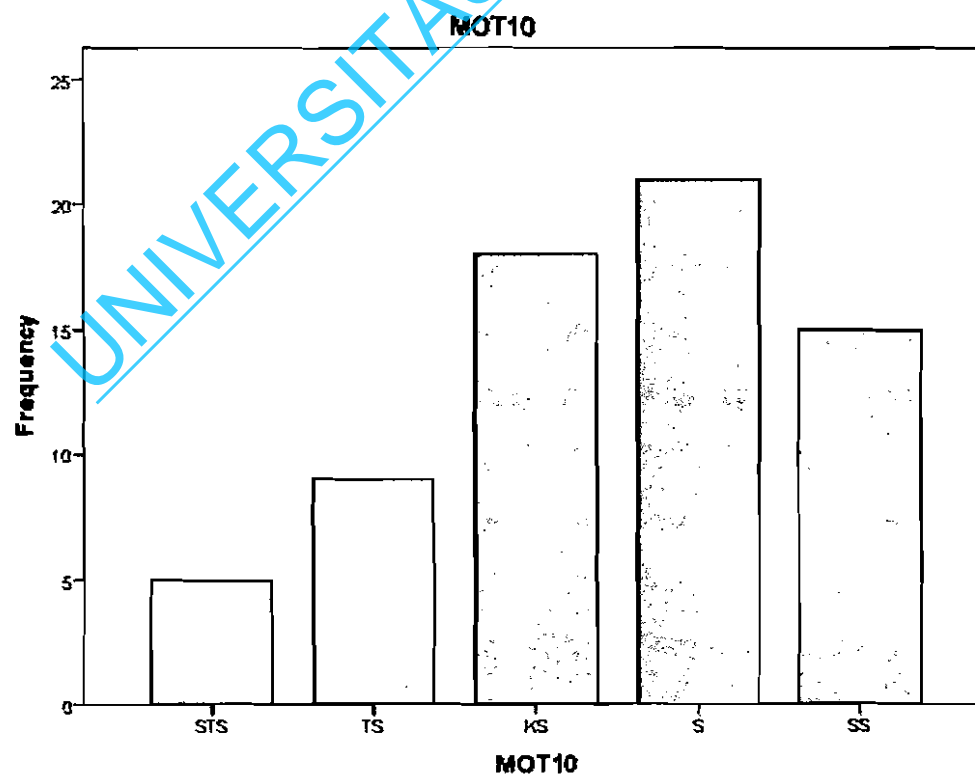
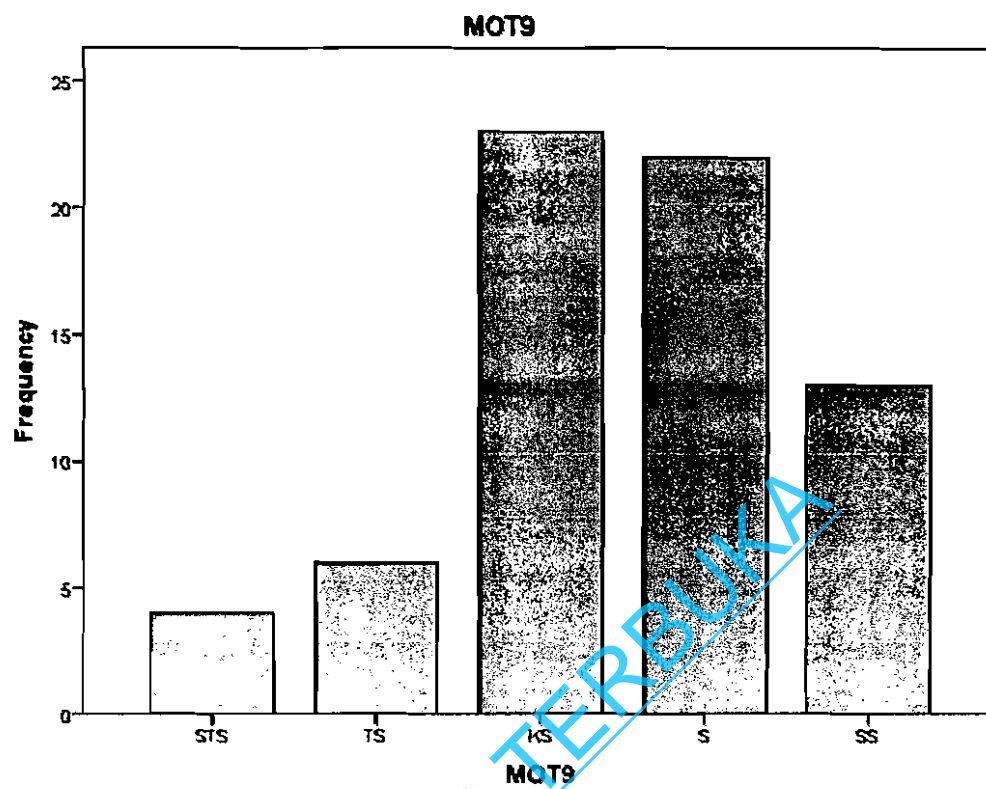


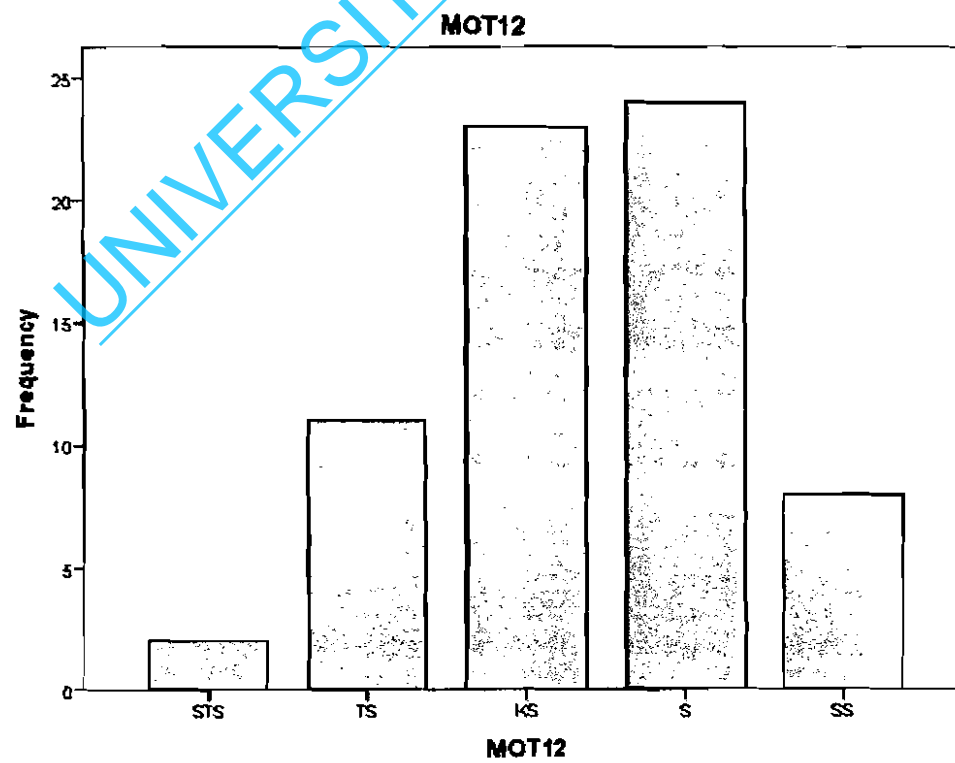
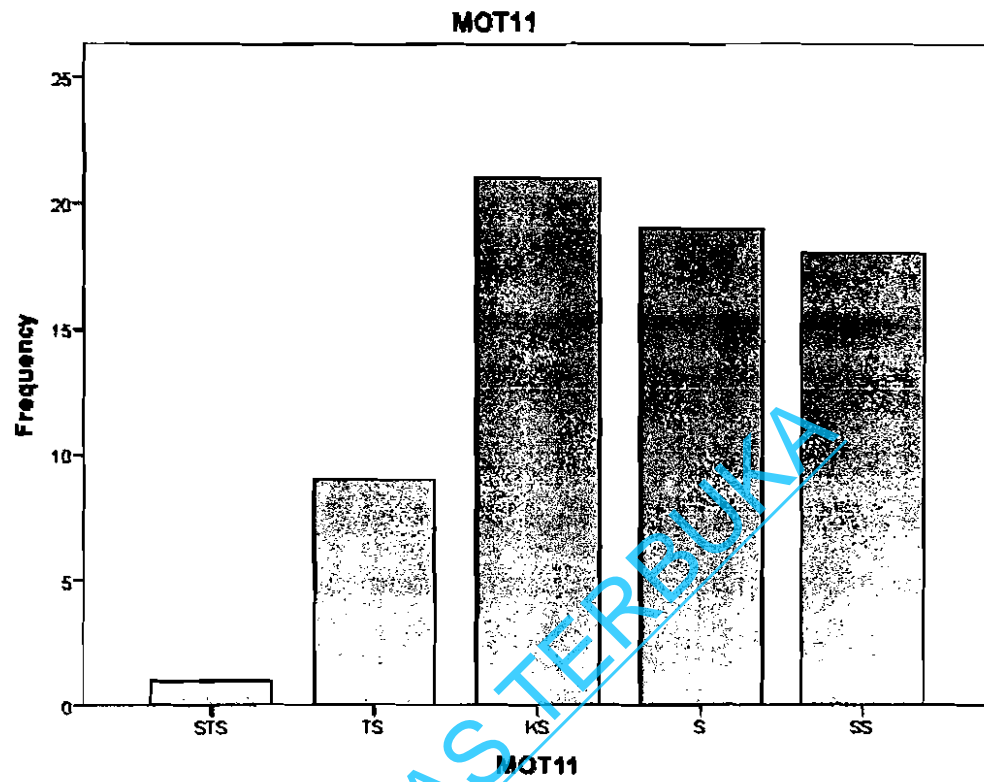


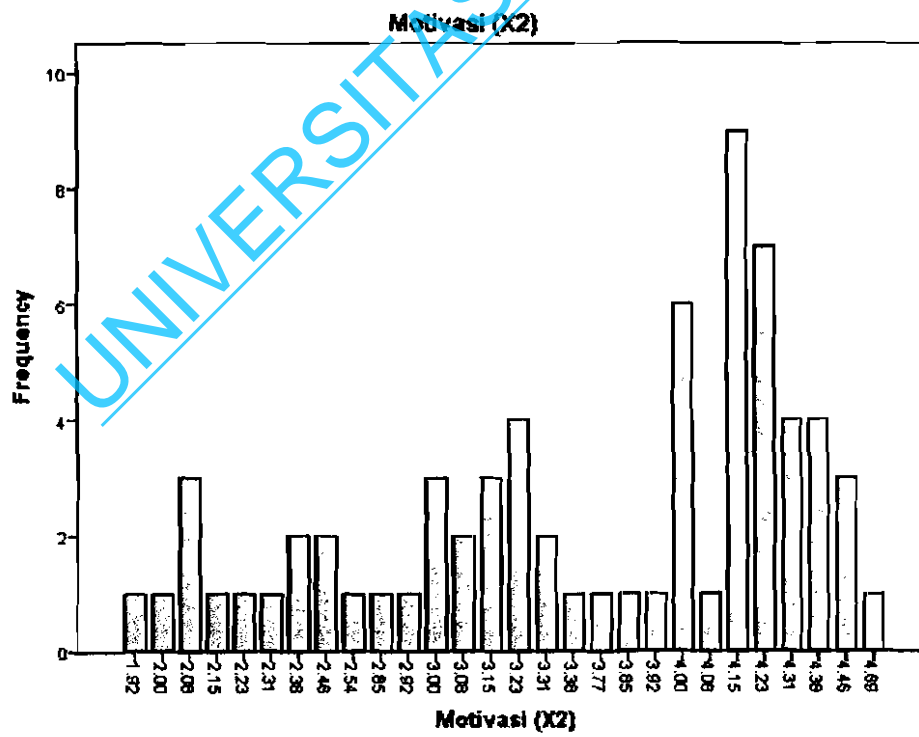
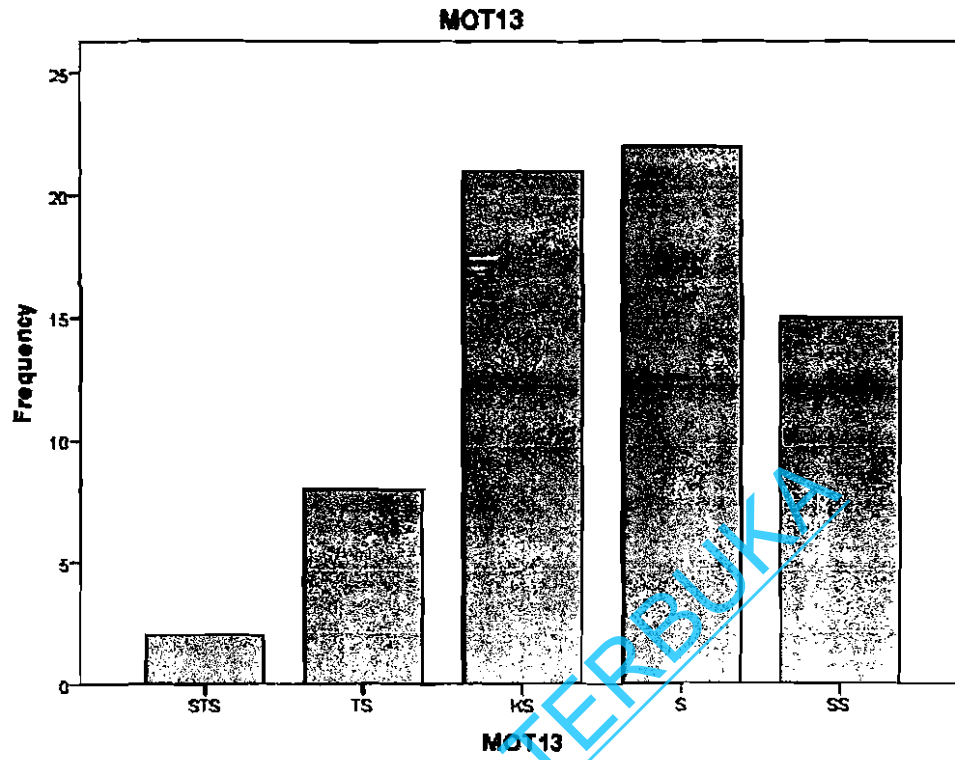


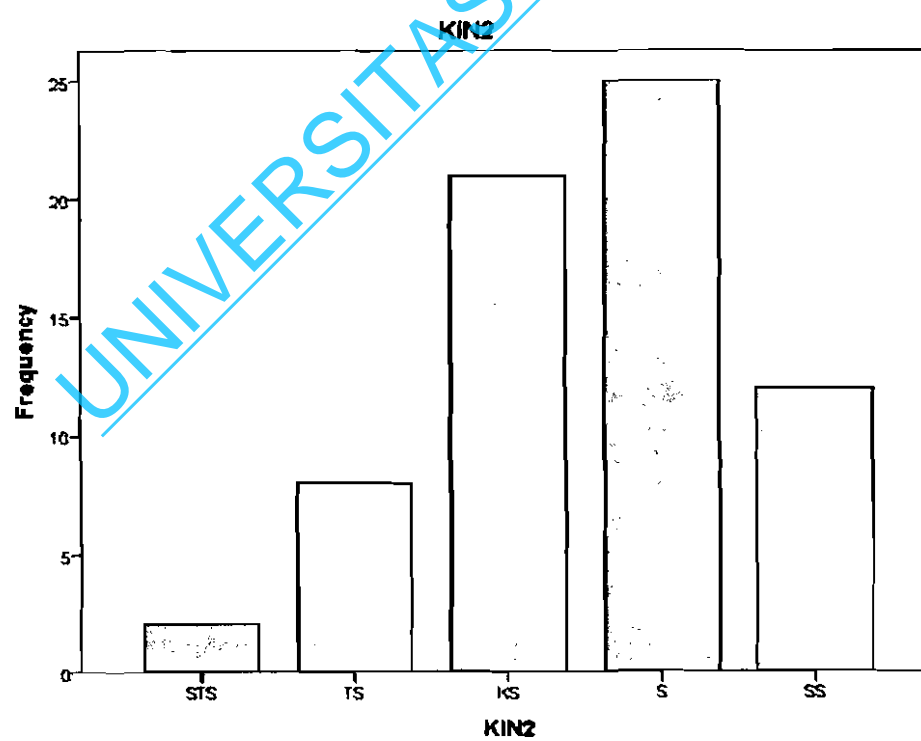
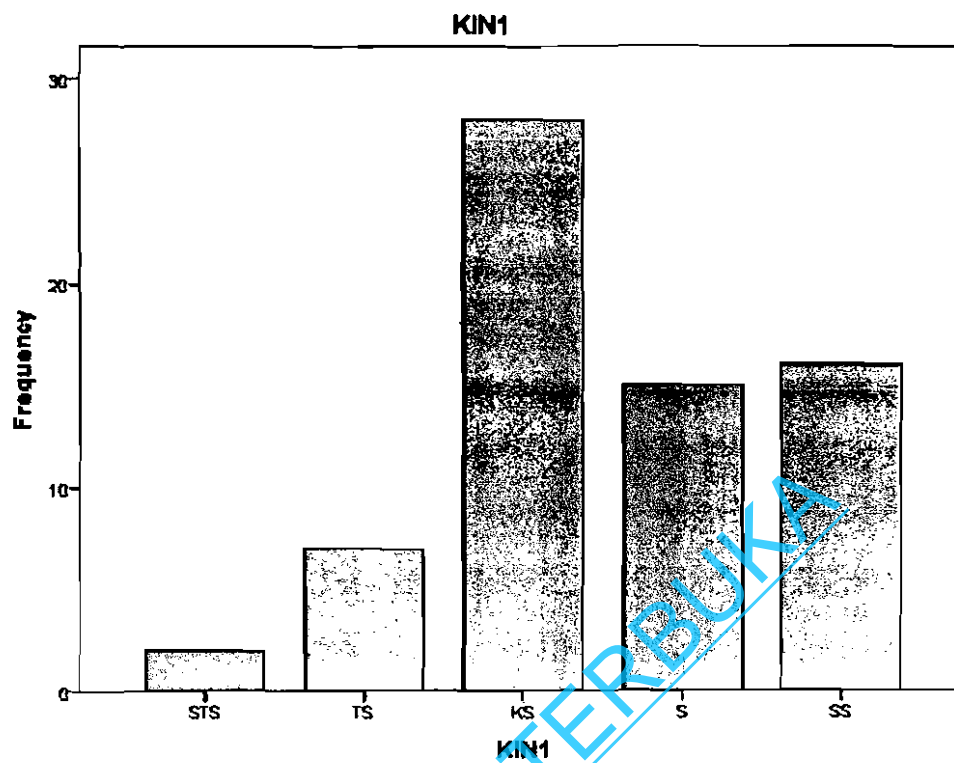


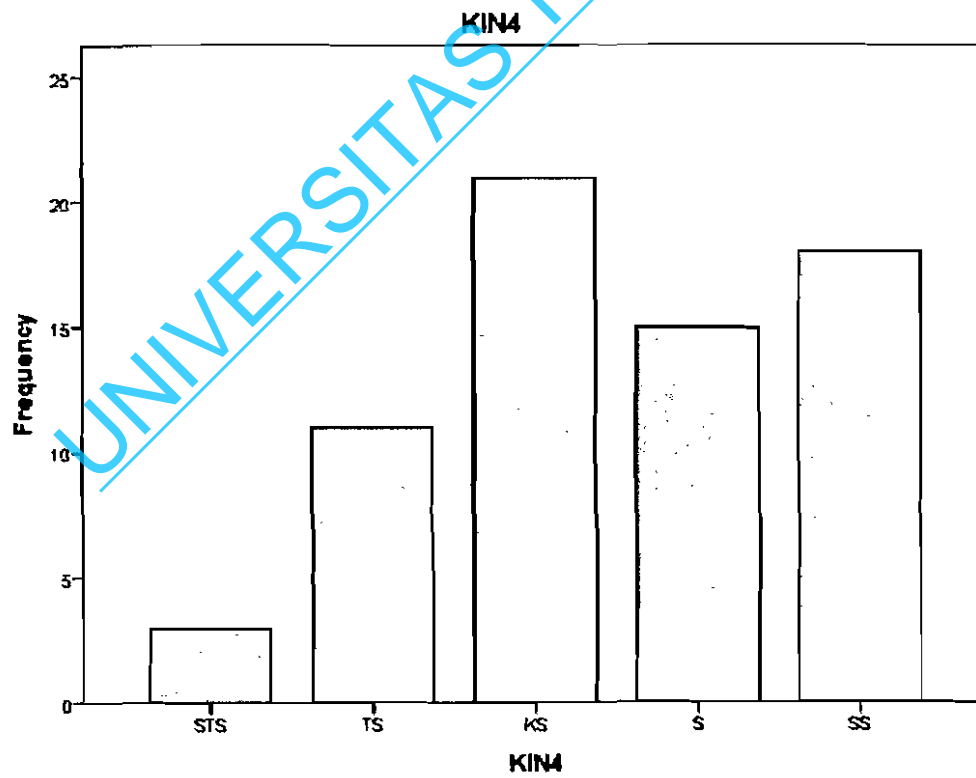
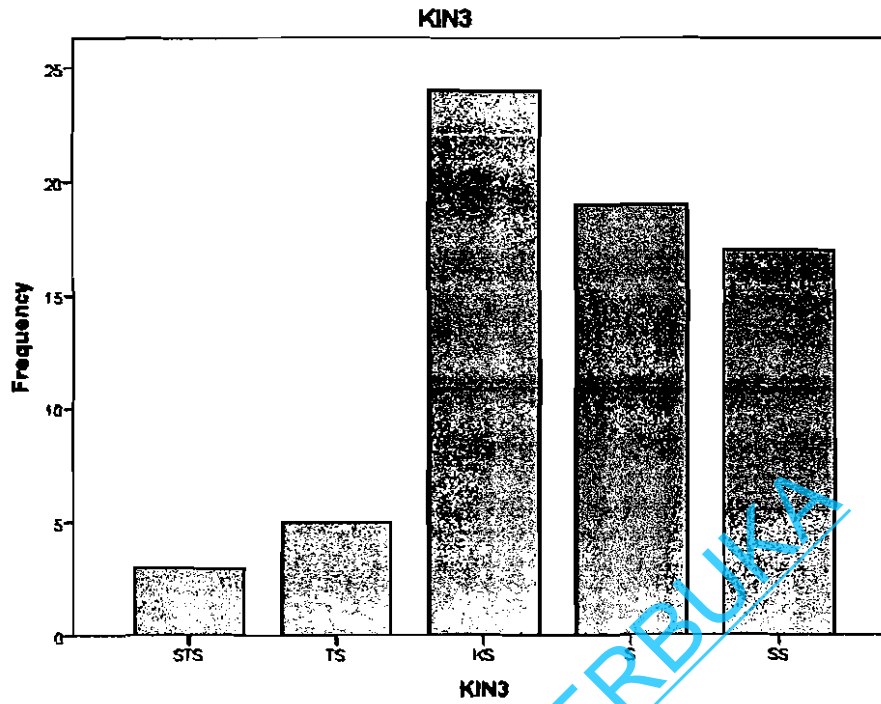


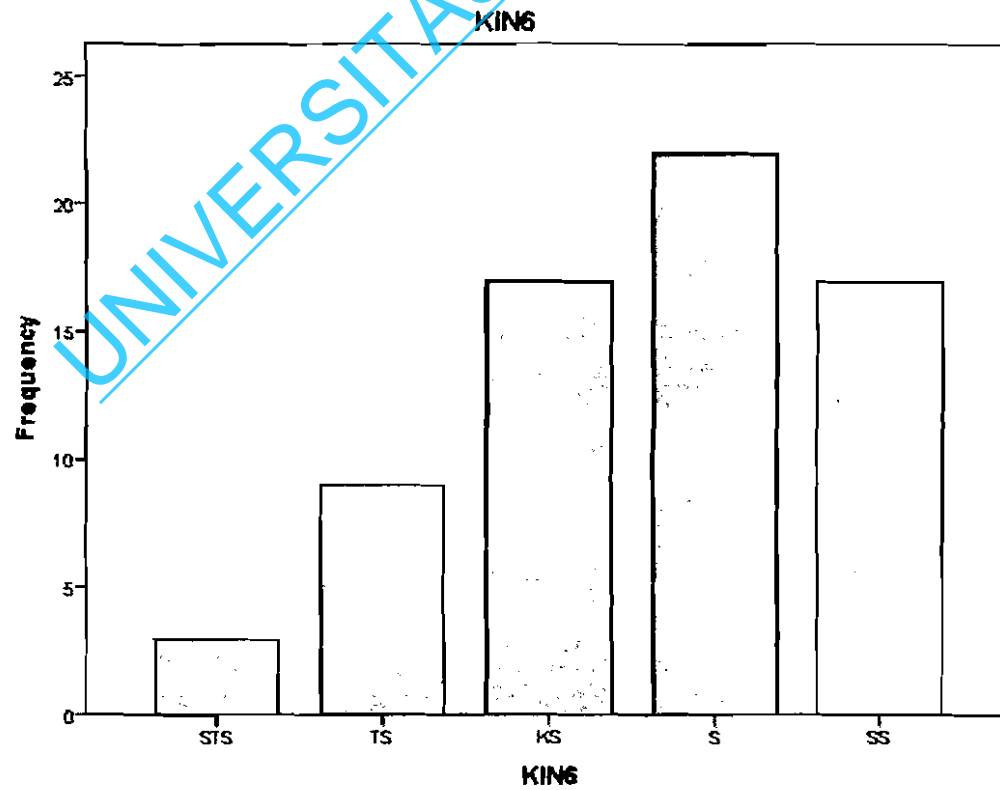
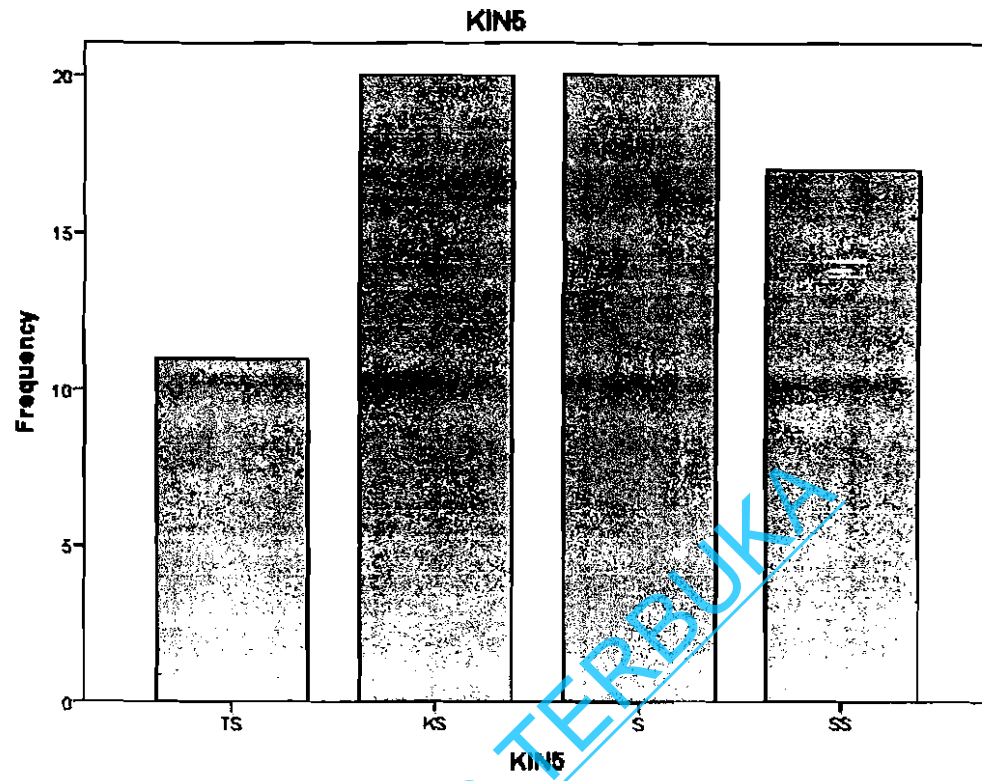


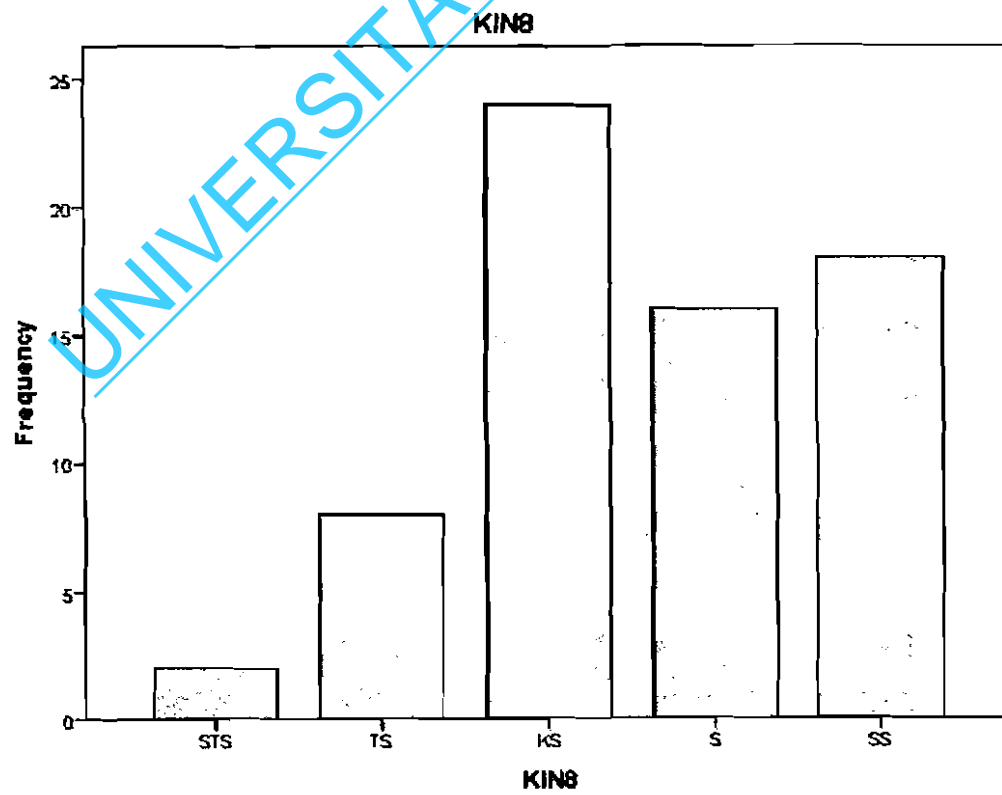
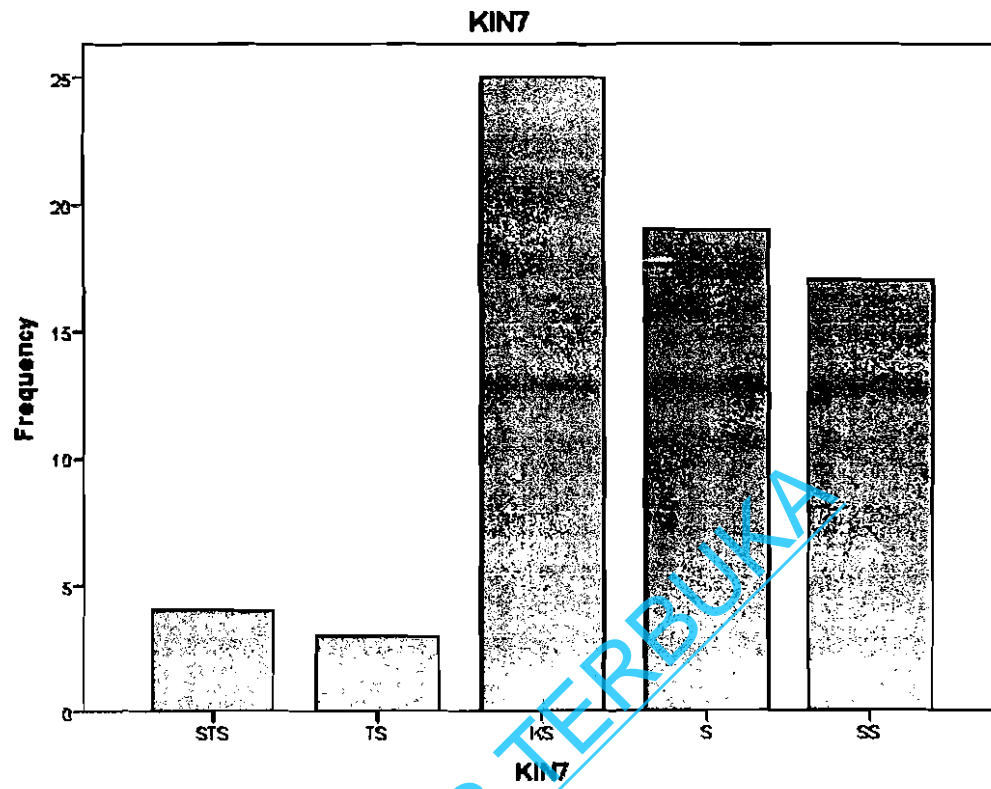


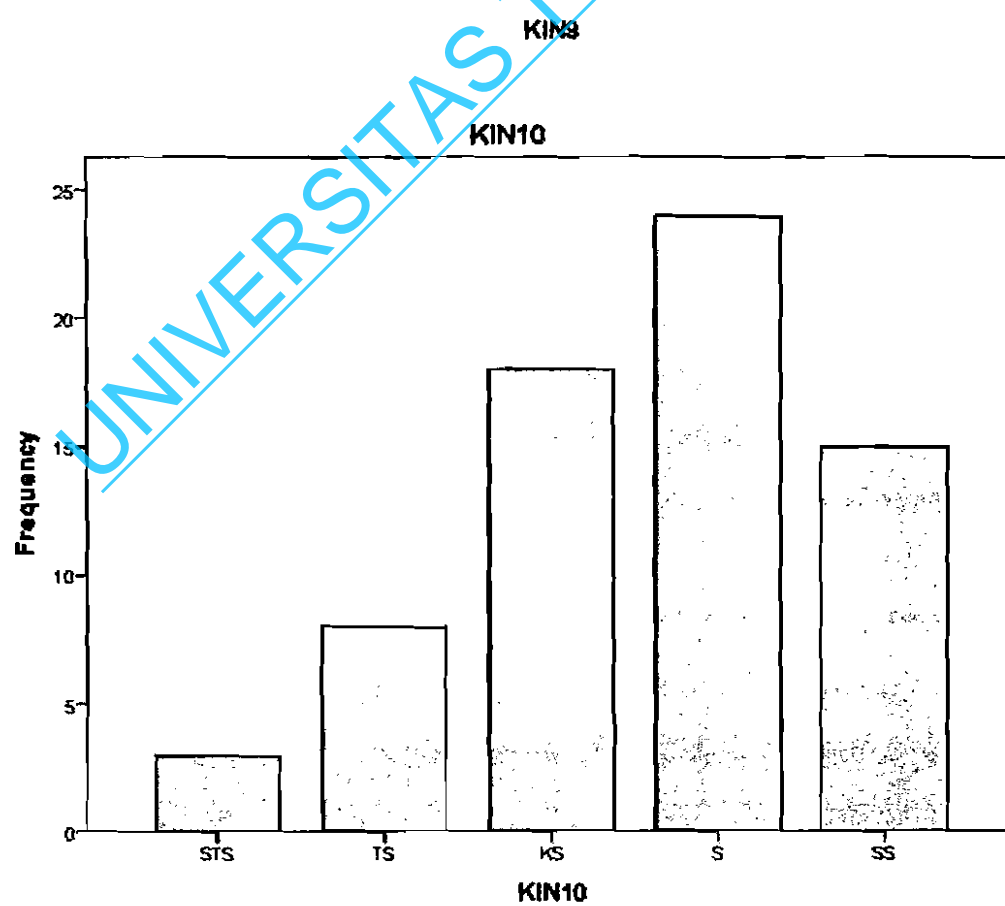
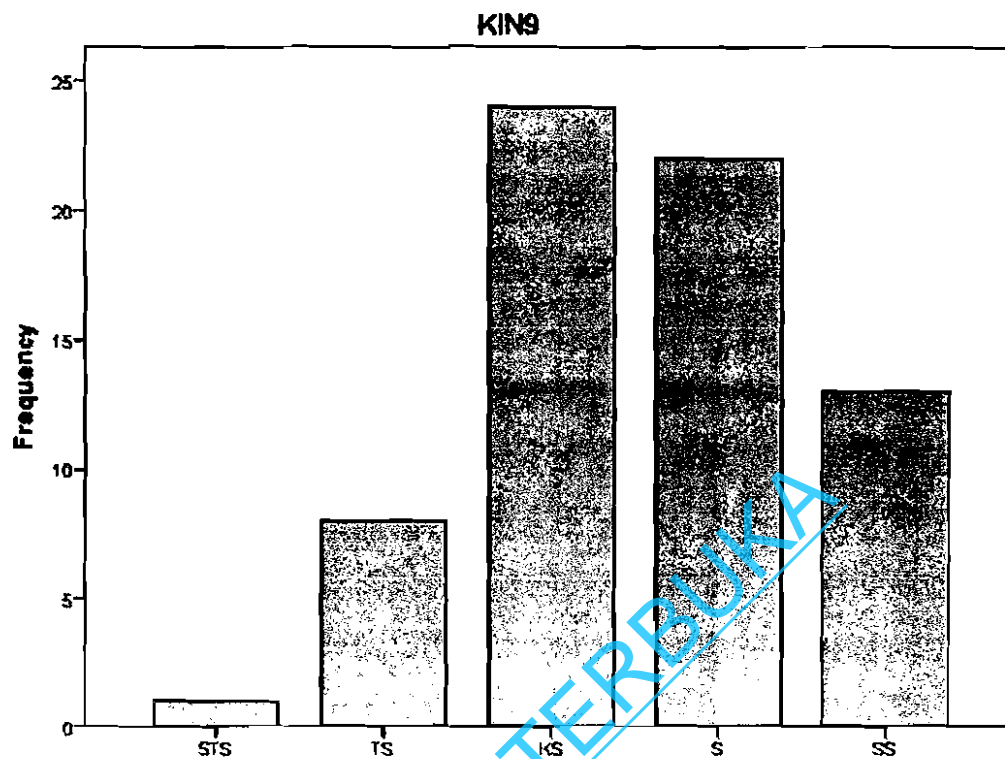


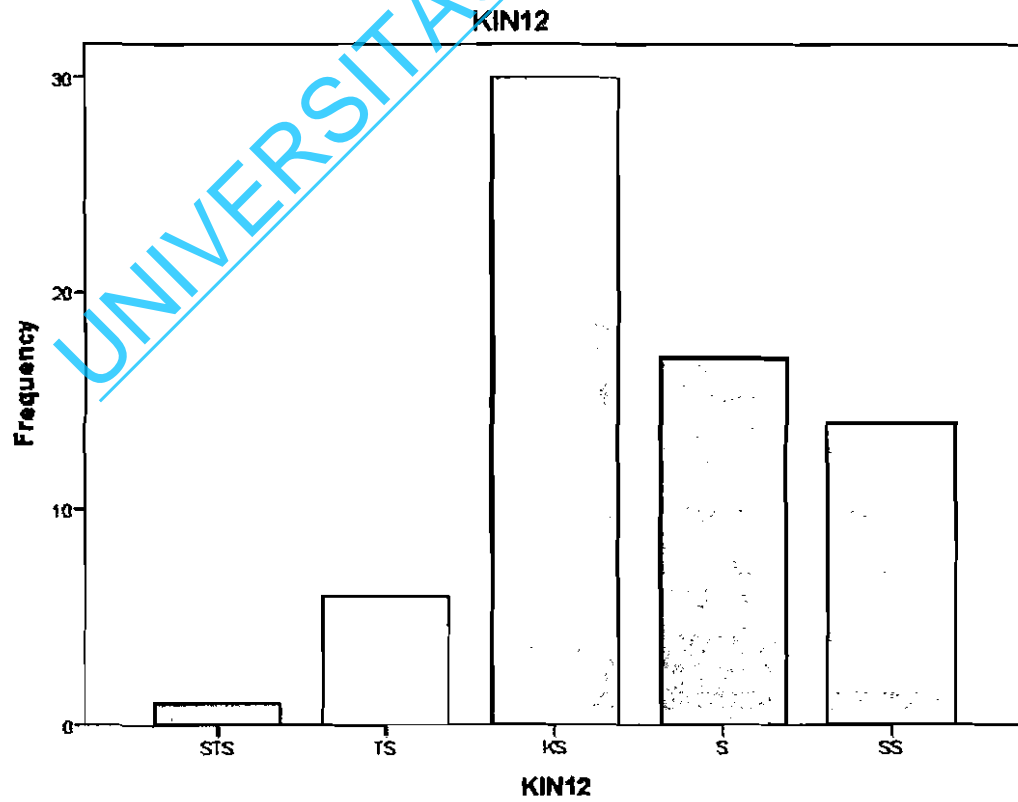
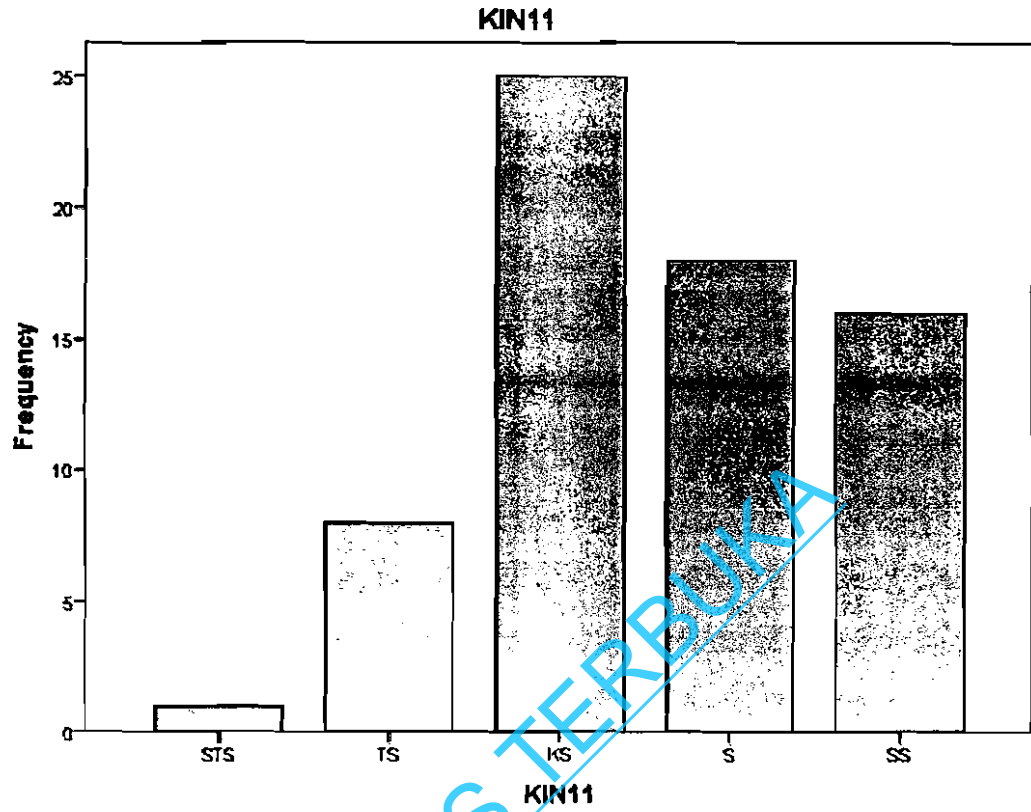


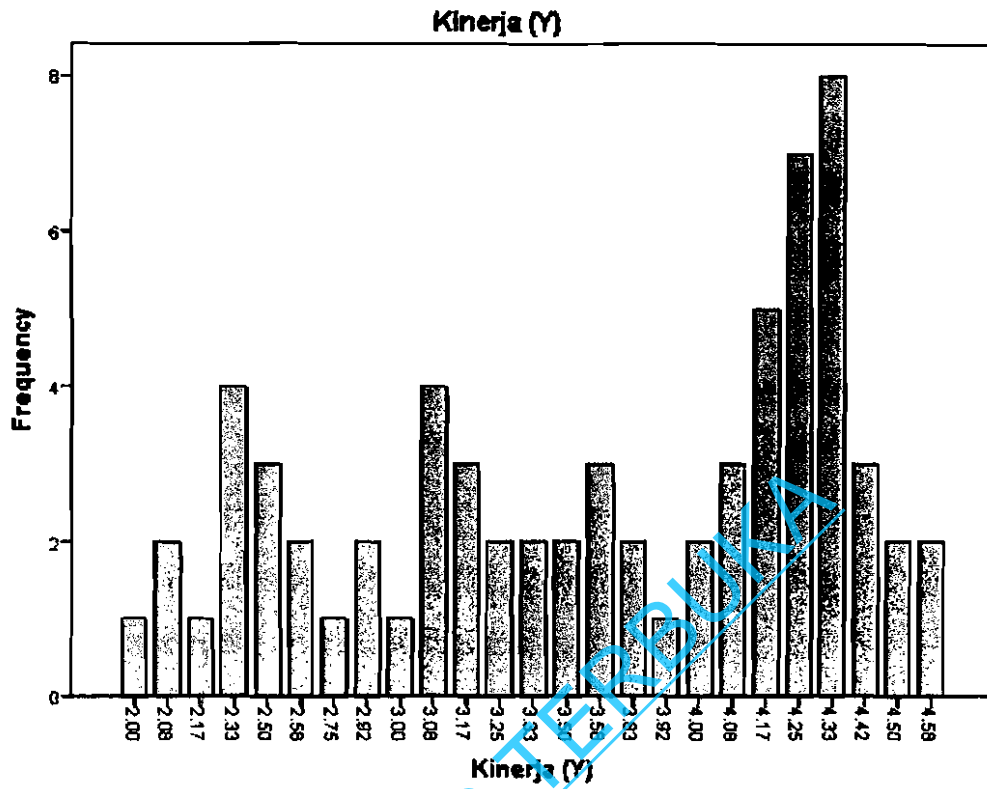












Scale: X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
REM1	32.41	50.186	.581	.904
REM2	32.62	48.090	.725	.896
REM3	32.53	48.671	.656	.900
REM4	32.49	50.134	.579	.904
REM5	32.35	48.620	.676	.899
REM6	32.47	46.671	.721	.896
REM7	32.41	46.932	.738	.895
REM8	32.57	48.606	.681	.900
REM9	32.26	48.436	.696	.897
REM10	32.41	48.962	.653	.900

Reliability

Scale: X2

Case Processing Summary

	N	%
Valid	68	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOT1	42.60	89.885	.814	.927
MOT2	42.59	95.589	.646	.933
MOT3	42.71	94.420	.650	.933
MOT4	42.59	94.694	.697	.931
MOT5	42.63	91.967	.728	.930
MOT6	42.62	94.508	.692	.931
MOT7	42.78	95.189	.685	.932
MOT8	42.71	94.867	.637	.933
MOT9	42.74	94.675	.637	.933
MOT10	42.76	91.078	.740	.930
MOT11	42.59	92.783	.753	.929
MOT12	42.87	95.161	.681	.932
MOT13	42.65	92.530	.773	.929

Scale: Y**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN1	39.38	75.484	.627	.918
KIN2	39.37	75.221	.675	.916
KIN3	39.29	74.032	.695	.915
KIN4	39.41	72.753	.695	.915
KIN5	39.28	74.563	.698	.915
KIN6	39.31	71.769	.783	.911
KIN7	39.29	73.972	.688	.915

KIN8	39.32	75.297	.611	.919
KIN9	39.35	74.709	.732	.914
KIN10	39.32	73.565	.710	.914
KIN11	39.32	75.655	.639	.917
KIN12	39.37	77.728	.553	.921

Uji validitas

Correlations

Correlations

		Remunerasi (X1)	REM1	REM2	REM3	REM4	REM5	REM6	REM7	REM8	REM9	REM10
Remunerasi (X1)	Pearson Correlation	1	.663 ^{**}	.785 ^{**}	.730 ^{**}	.662 ^{**}	.745 ^{**}	.789 ^{**}	.800 ^{**}	.734 ^{**}	.761 ^{**}	.726 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
REM1	Pearson Correlation	.663 ^{**}	1	.426 ^{**}	.545 ^{**}	.329 ^{**}	.456 ^{**}	.435 ^{**}	.459 ^{**}	.400 ^{**}	.432 ^{**}	.452 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.006	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
REM2	Pearson Correlation	.785 ^{**}	.426 ^{**}	1	.453 ^{**}	.529 ^{**}	.559 ^{**}	.569 ^{**}	.662 ^{**}	.670 ^{**}	.496 ^{**}	.442 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
REM3	Pearson Correlation	.730 ^{**}	.545 ^{**}	.453 ^{**}	1	.364 ^{**}	.496 ^{**}	.521 ^{**}	.450 ^{**}	.364 ^{**}	.597 ^{**}	.614 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.662 ^{**}	.329 ^{**}	.526 ^{**}	.364 ^{**}	1	.504 ^{**}	.509 ^{**}	.445 ^{**}	.446 ^{**}	.369 ^{**}	.423 ^{**}
	Correlation											
REM4	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.745 ^{**}	.456 ^{**}	.559 ^{**}	.498 ^{**}	.504 ^{**}	1	.518 ^{**}	.568 ^{**}	.541 ^{**}	.472 ^{**}	.400 ^{**}
	Correlation											
REM5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.789 ^{**}	.435 ^{**}	.569 ^{**}	.521 ^{**}	.509 ^{**}	.518 ^{**}	1	.531 ^{**}	.493 ^{**}	.604 ^{**}	.614 ^{**}
	Correlation											
REM6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.800 ^{**}	.459 ^{**}	.662 ^{**}	.450 ^{**}	.445 ^{**}	.568 ^{**}	.531 ^{**}	1	.657 ^{**}	.614 ^{**}	.512 ^{**}
	Correlation											
REM7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.734 ^{**}	.400 ^{**}	.670 ^{**}	.384 ^{**}	.448 ^{**}	.541 ^{**}	.493 ^{**}	.657 ^{**}	1	.490 ^{**}	.360 ^{**}
	Correlation											
REM8	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.761 ^{**}	.432 ^{**}	.496 ^{**}	.597 ^{**}	.369 ^{**}	.472 ^{**}	.604 ^{**}	.614 ^{**}	.490 ^{**}	1	.549 ^{**}
	Correlation											
REM9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.726 ^{**}	.452 ^{**}	.442 ^{**}	.614 ^{**}	.423 ^{**}	.400 ^{**}	.614 ^{**}	.512 ^{**}	.360 ^{**}	.549 ^{**}	1
	Correlation											
REM10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.003	.000	.000

N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

Correlations

	Motivasi (X2)	MOT1	MOT2	MOT3	MOT4	MOT5	MOT6	MOT7	MOT8	MOT9	MOT10	MOT11	MOT12	MOT13	
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.650**	.702**	.706**	.745**	.778**	.741**	.734**	.696**	.697**	.790**	.795**	.730**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
MOT1	Pearson Correlation	.650**	1	.574**	.543**	.663**	.556**	.592**	.614**	.568**	.569**	.704**	.663**	.556**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
MOT2	Pearson Correlation	.702**	.574**	1	.434**	.497**	.472**	.446**	.437**	.495**	.465**	.541**	.566**	.417**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
MOT3	Pearson Correlation	.706**	.543**	.434**	1	.434**	.531**	.427**	.511**	.487**	.393**	.463**	.488**	.552**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
MOT4	Pearson Correlation	.745**	.663**	.497**	.434**	1	.459**	.550**	.483**	.495**	.569**	.578**	.562**	.477**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
MOT5	Pearson Correlation	.778**	.556**	.472**	.531**	.459**	1	.619**	.625**	.465**	.508**	.608**	.591**	.550**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.741 ^{**}	.592 ^{**}	.448 ^{**}	.427 ^{**}	.550 ^{**}	.619 ^{**}	1	.547 ^{**}	.460 ^{**}	.457 ^{**}	.640 ^{**}	.451 ^{**}	.524 ^{**}
	Correlation													
MOT6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.734 ^{**}	.614 ^{**}	.437 ^{**}	.511 ^{**}	.483 ^{**}	.825 ^{**}	.547 ^{**}	1	.461 ^{**}	.384 ^{**}	.464 ^{**}	.585 ^{**}	.545 ^{**}
	Correlation													
MOT7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.698 ^{**}	.598 ^{**}	.495 ^{**}	.487 ^{**}	.495 ^{**}	.465 ^{**}	.460 ^{**}	.461 ^{**}	1	.385 ^{**}	.434 ^{**}	.495 ^{**}	.503 ^{**}
	Correlation													
MOT8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.697 ^{**}	.569 ^{**}	.465 ^{**}	.383 ^{**}	.589 ^{**}	.509 ^{**}	.457 ^{**}	.384 ^{**}	.365 ^{**}	1	.543 ^{**}	.583 ^{**}	.409 ^{**}
	Correlation													
MOT9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.760 ^{**}	.704 ^{**}	.541 ^{**}	.483 ^{**}	.578 ^{**}	.608 ^{**}	.640 ^{**}	.464 ^{**}	.434 ^{**}	.543 ^{**}	1	.558 ^{**}	.496 ^{**}
	Correlation													
MOT10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.795 ^{**}	.663 ^{**}	.598 ^{**}	.488 ^{**}	.582 ^{**}	.581 ^{**}	.451 ^{**}	.585 ^{**}	.495 ^{**}	.583 ^{**}	.558 ^{**}	1	.565 ^{**}
	Correlation													
MOT11	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson	.730 ^{**}	.556 ^{**}	.417 ^{**}	.552 ^{**}	.477 ^{**}	.550 ^{**}	.524 ^{**}	.545 ^{**}	.503 ^{**}	.409 ^{**}	.498 ^{**}	.565 ^{**}	1
	Correlation													
MOT12														

MOT13	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
	Pearson Correlation	.612**	.650**	.506**	.663**	.465**	.603**	.544**	.556**	.539**	.506**	.632**	.642**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

Correlations

	Kinerja (Y)	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11	KIN12	
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	1	.693**	.731**	.752**	.757**	.752**	.828**	.747**	.681**	.778**	.765**	.702**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KIN1	Pearson Correlation	.693**	1	.437**	.494**	.491**	.467**	.578**	.591**	.423**	.472**	.436**	.314**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KIN2	Pearson Correlation	.731**	.437**	1	.493**	.519**	.492**	.541**	.379**	.339**	.589**	.621**	.592**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.005	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KIN3	Pearson Correlation	.752**	.494**	.493**	1	.481**	.513**	.532**	.608**	.521**	.542**	.534**	.476**	.430**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

KIN4	Pearson	.757	.491	.519	.481	1	.593	.720	.522	.451	.509	.532	.469	.320
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KIN5	Pearson	.752	.467	.482	.513	.593	1	.623	.533	.486	.527	.535	.516	.322
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KIN6	Pearson	.828	.576	.541	.532	.720	.623	1	.622	.527	.576	.561	.576	.403
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KIN7	Pearson	.747	.591	.379	.608	.522	.533	.622	1	.539	.521	.527	.350	.354
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.003
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KIN8	Pearson	.681	.423	.339	.521	.451	.496	.527	.539	1	.480	.379	.418	.411
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KIN9	Pearson	.776	.472	.589	.542	.503	.527	.576	.521	.480	1	.660	.498	.538
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KIN10	Pearson	.785	.436	.821	.534	.532	.535	.551	.527	.379	.660	1	.537	.439
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

KIN11	Pearson Correlation	.702 ^{**}	.314 ^{**}	.582 ^{**}	.476 ^{**}	.469 ^{**}	.516 ^{**}	.576 ^{**}	.350 ^{**}	.418 ^{**}	.498 ^{**}	.537 ^{**}	1	.469 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KIN12	Pearson Correlation	.623 ^{**}	.399 ^{**}	.484 ^{**}	.430 ^{**}	.320 ^{**}	.322 ^{**}	.403 ^{**}	.354 ^{**}	.411 ^{**}	.538 ^{**}	.439 ^{**}	.469 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.008	.008	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

Variabels Entered/Removed^a

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	Motivasi (X2), Remunerasi (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

b. All requested variabels entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.682	.44130

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Remunerasi (X1)

b. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.338	2	14.169	72.757	.000 ^b
	Residual	12.658	65	.195		
	Total	40.996	67			

a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Remunerasi (X1)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.436	.266	1.635	.107		
	Remunerasi (X1)	.457	.112	4.088	.000	.392	2.550
	Motivasi (X2)	.420	.107	3.920	.000	.392	2.550

a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Uji Multikolinearitas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Remunerasi (X1)	Motivasi (X2)
	1	2.963	1.000	.00	.00	.00
1	2	.027	10.392	.98	.07	.15
	3	.010	17.250	.02	.92	.85

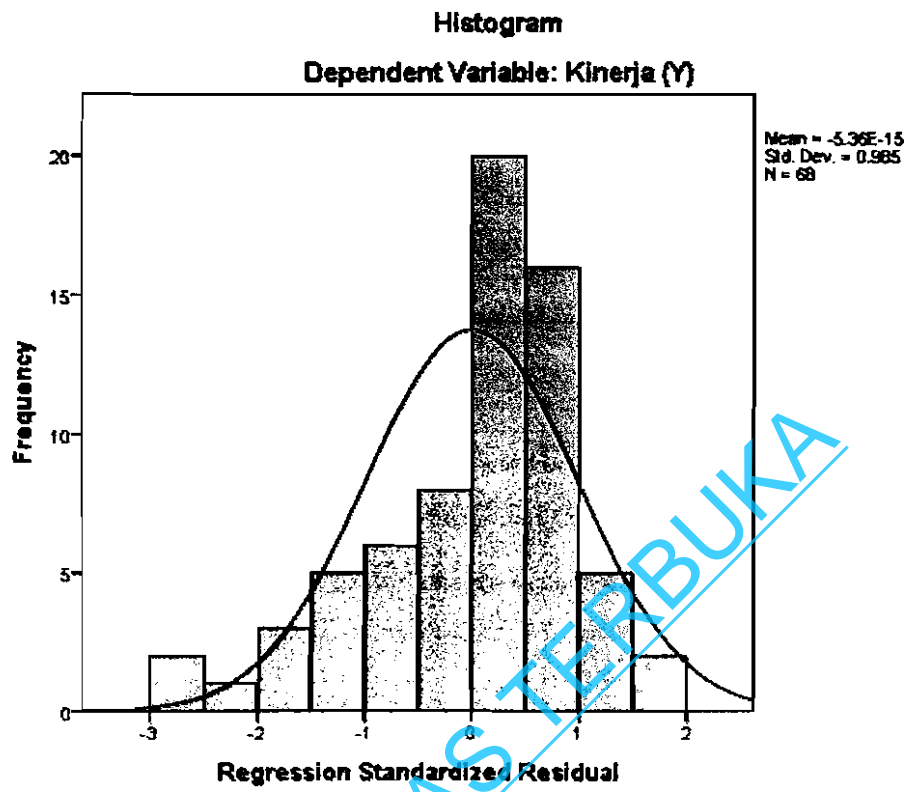
a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Residuals Statistics^a

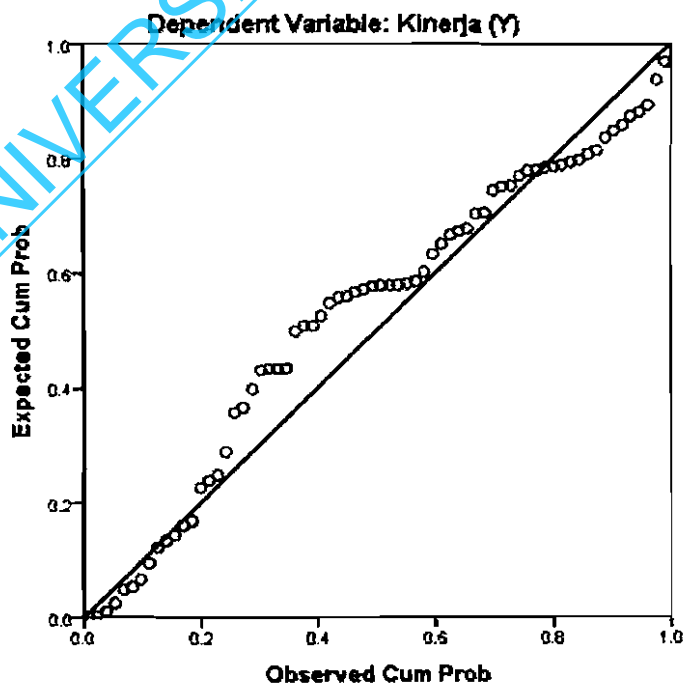
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.1621	4.4100	3.5760	.65035	68
Residual	-1.25663	.82174	.00000	.43466	68
Std. Predicted Value	2.174	1.282	.000	1.000	68
Std. Residual	-2.848	1.862	.000	.985	68

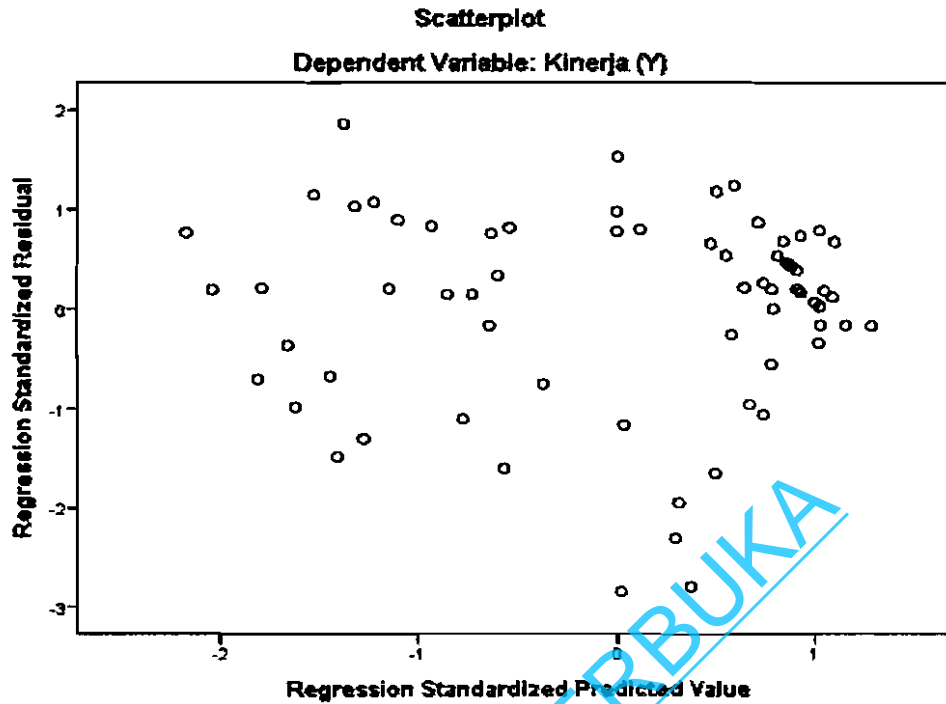
a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Variabels Entered/Removed^a

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	Motivasi (X2), Remunerasi (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variabel: AbsRes

b. All requested variabels entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.204 ^a	.042	.012	.62587

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Remunerasi (X1)

b. Dependent Variabel: AbsRes

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.111	2	.555	1.418	.250 ^b
Residual	25.461	65	.392		
Total	26.572	67			

a. Dependent Variabel: AbsRes

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Remunerasi (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.374	.378		3.637	.001		
Remunerasi (X1)	-.120	.159	-.147	-.757	.452	.392	2.550
Motivasi (X2)	-.053	.152	-.068	-.352	.726	.392	2.550

a. Dependent Variabel: AbsRes

Uji Heteroskedastisitas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Remunerasi (X1)	Motivasi (X2)
1	1	2.963	1.000	.00	.00	.00

2	.027	10.392	.98	.07	.15
3	.010	17.250	.02	.92	.85

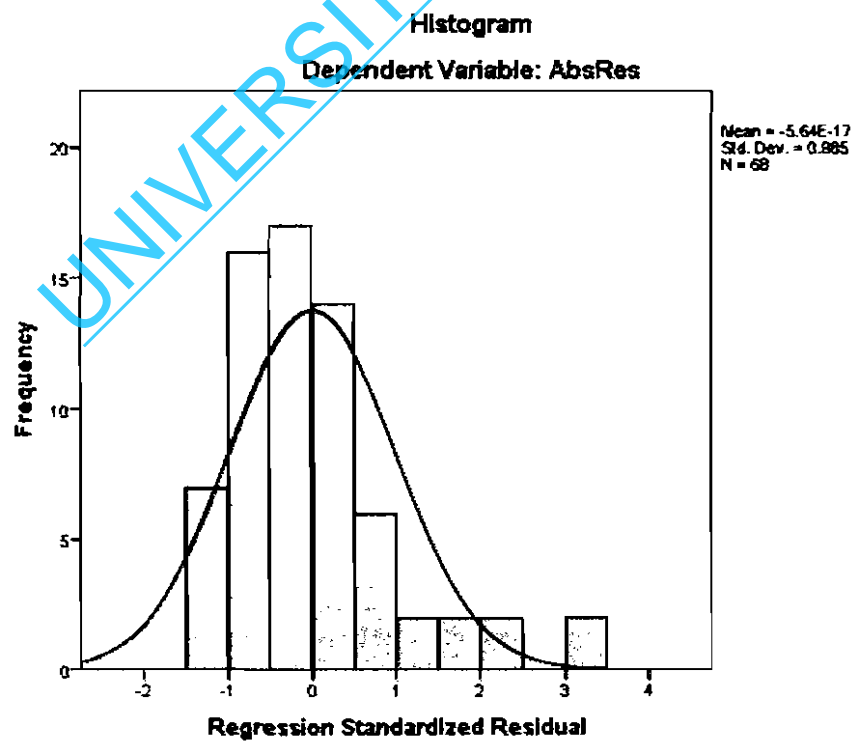
a. Dependent Variabel: AbsRes

Residuals Statistics^a

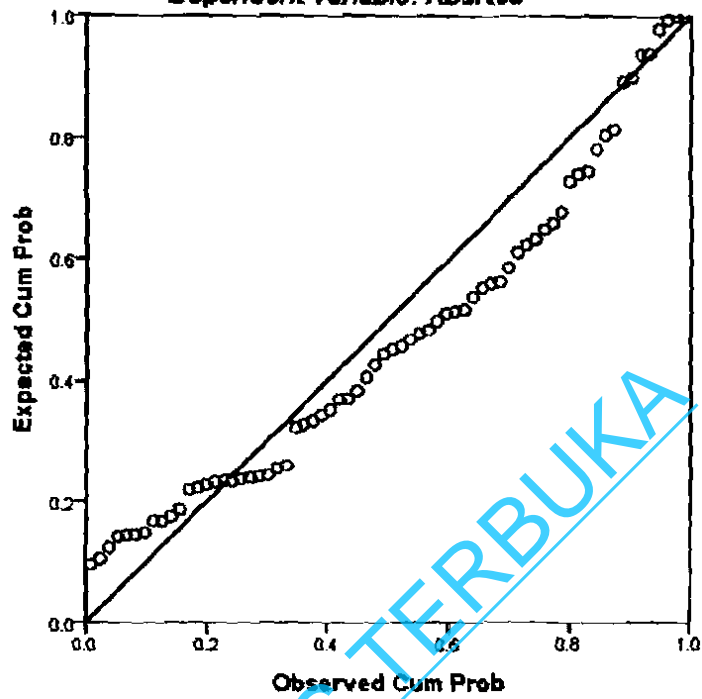
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.5841	1.0434	.7517	.12874	68
Residual	-.81451	2.12655	.00000	.61645	68
Std. Predicted Value	-1.302	2.265	.000	1.000	68
Std. Residual	-1.301	3.398	.000	.985	68

a. Dependent Variabel: AbsRes

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: AbsRes



Scatterplot

Dependent Variable: AbsRes

