



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

ANALISIS PENGARUH PENERAPAN *ELECTRONIC HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (e-HRIS), REMUNERASI, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MAHKAMAH AGUNG R.I. (Studi Pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum)



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

EDI GUSTIawan

NIM : 500784344

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2019**

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS)/SIKEP, REMUNERATION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE SUPREME COURT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

(Study at the Directorate General of General Judiciary)

Edi Gustiawan

edigustiawan@gmail.com

Graduate Studies Program

Universitas Terbuka

This research was motivated by the imbalance between expectations and facts that occurred in the implementation of bureaucratic reform in the Supreme Court R.I. Where structuring the human resource management system that is manifested in the form of the application of the Human Resource Information system (HRIS) in the form of the Personnel Information System (SIKEP) is expected to be a source of information related to human resources to the Supreme Court R.I. but in fact, from five echelon II work units at the Directorate General of General Judiciary as an object of research, none have reached 100% in terms of completeness of data and e-document, there are even some data that are still below 50%. On the other hand, the implementation of performance/remuneration allowances based on the evaluation of the implementation of bureaucratic reform, in the last 10 years, from 2007 to 2017 is still 70%. This certainly invites questions about how employee engagement or organizational employee involvement and its objectives. The research is intended to determine how much influence the application of HRIS/SIKEP, remuneration, and employee engagement on the performance of employees of the Directorate General of the General Court of the Supreme Court R.I., both simultaneously and partially. Similarly, the effect of remuneration through employee engagement on employee performance. The sampling technique used is non probability sampling in the form of saturated sampling, where the sample used is all administrative officials and functional officials at the General Directorate of General Judiciary (152 people), consisting of 17 administrators (echelon III), 50 officials supervisor (echelon IV), 81 executive officers (staff), and 4 functional officials. The analytical method used is Multiple Linear Regression. The results showed that HRIS/SIKEP, remuneration, and employee engagement had a linear relationship to employee performance, where 40.4% of employee performance could be explained by HRIS/SIKEP variables, remuneration, and employee engagement, while 59.6% were explained by other variables, can be a factor of relations between superiors and subordinates, education and training, and so forth. Partially HRIS/SIKEP has a non-significant effect on employee performance. This is because HRIS/SIKEP has a low diversity of answers, there are still answers that are hesitant, disagree and strongly disagree with the application of HRIS. This means that there are still respondents who are not fully convinced of the application of HRIS / SIKEP. This can be caused by a lack of socialization in the application of HRIS. In path analysis, remuneration through employee engagement has a significant effect on employee performance, but the correlation of the remuneration coefficient to employee engagement is still relatively low at 0.319. Thus, it is recommended that the amount of remuneration is truly arranged in accordance with the grades and class of office, to provide a sense of justice for each employee.

Keywords: *Human Resource Information System, Remuneration, Employee Engagement and Employee Performance*

ABSTRAK

**ANALISIS PENGARUH PENERAPAN *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS)/SIKEP, REMUNERASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MAHKAMAH AGUNG
REPUBLIK INDONESIA**

(Studi pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum)

Edi Gustiawan

edigustiawan@gmail.com

Program Pascasarjana

Universitas Terbuka

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya ketimpangan antara harapan dan fakta yang terjadi dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Mahkamah Agung R.I. Dimana penataan sistem manajemen sumber daya manusia yang diwujudkan dalam bentuk penerapan *Human Resource Information system (HRIS)* berupa Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP) diharapkan mampu menjadi sumber informasi terkait sumber daya manusia pada Mahkamah Agung R. I. namun pada kenyataannya dari lima satuan kerja eselon II pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum sebagai objek penelitian, belum satupun yang mencapai 100% dalam hal kelengkapan data dan *e-document*, bahkan ada beberapa data yang masih dibawah 50%. Di sisi lain pemberlakuan tunjangan kinerja/remunerasi yang besarnya didasarkan atas evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi, dalam kurun 10 tahun terakhir, semenjak tahun 2007 - 2017 masih tetap 70%. Hal demikian tentu mengundang pertanyaan bagaimana pula dengan *employee engagement* atau keterlibatan pegawai organisasi dan tujuannya. Penelitian yang dilakukan dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan HRIS/SIKEP, remunerasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung R. I., baik secara simultan maupun secara parsial. Demikian pula dengan pengaruh remunerasi melalui *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dalam bentuk sampling jenuh, dimana sampel yang digunakan adalah seluruh pejabat administrasi dan pejabat fungsional pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum (152 orang), yang terdiri dari 17 orang pejabat administrator (eselon III), 50 orang pejabat pengawas (eselon IV), 81 orang pejabat pelaksana (staf), dan 4 orang pejabat fungsional. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRIS/SIKEP, remunerasi, dan *employee engagement* memiliki hubungan linear terhadap kinerja pegawai, dimana 40,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel HRIS/SIKEP, remunerasi, dan *employee engagement*, Sedangkan 59,6% dijelaskan oleh variabel lain, bisa berupa faktor hubungan antara atasan dan bawahan, pendidikan dan pelatihan, dan lain sebagainya. Secara parsial HRIS/SIKEP memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan HRIS/SIKEP memiliki keragaman jawaban yang rendah, masih terdapat jawaban yang ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap penerapan HRIS. Artinya masih terdapat responden yang belum yakin sepenuhnya dengan penerapan HRIS/SIKEP. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya sosialisasi dalam penerapan HRIS. Pada analisis jalur, remunerasi melalui *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun korelasi koefisien remunerasi terhadap *employee engagement* masih tergolong rendah yakni 0,319. Dengan demikian disarankan agar besaran remunerasi benar-benar ditata sesuai dengan nilai dan kelas jabatan, guna memberikan rasa keadilan bagi setiap pegawai.

Kata Kunci: *Human Resource Information System*, Remunerasi, *Employee Engagement* dan Kinerja Pegawai

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Pengaruh Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS)/SIKEP, Remunerasi, dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai pada Mahkamah Agung R.I. adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

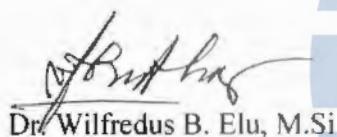


LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Pengaruh Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS)/SIKEP, Remunerasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Mahkamah Agung RI (Studi pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum)
 Penyusun TAPM : Edi Gustiawan
 NIM : 500784344
 Program Studi : Magister Manajemen bidang minat Manajemen Sumber Daya Manusia
 Hari/Tanggal : Rabu / 20 Februari 2019

Menyetujui:

Pembimbing II,



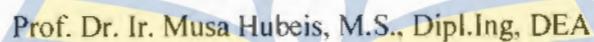
Dr. Wilfredus B. Elu, M.Si

Pembimbing I,



Dr. Ignatius Heruwasto, MM

Penguji Ahli,

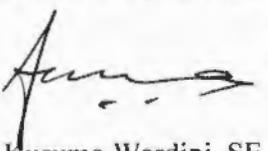


Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, M.S., Dipl.Ing, DEA

Mengetahui,

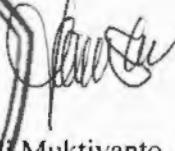
Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis

dan Mengelola Program Magister Manajemen



Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D
NIP. 19700918 200501 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. AJ Muktiyanto, SE., M.Si
NIP. 19720824 200012 1 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN BIDANG MINAT MSDM**

PENGESAHAN

Nama : Edi Gustiawan
 NIM : 500784344
 Program Studi : Magister Manajemen bidang minat Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tesis : Analisis Pengaruh Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS)/SIKEP, Remunerasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Mahkamah Agung RI (Studi pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum)

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

Hari/Tanggal : Rabu / 20 Februari 2019

Waktu : 14.30 s.d. selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D

Penguji Ahli : Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, M.S., Dipl.Ing, DEA

Pembimbing I : Dr. Ignatius Heruwasto, MM

Pembimbing II : Dr. Wilfredus B. Elu, M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Manajemen (TAPM) ini, yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Pascasarjana pada Universitas Terbuka.

Penulis menyadari begitu banyaknya tantangan dalam penyelesaian TAPM ini, namun berkat dorongan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak sehingga Penulis dapat menyelesaiakannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, dalam kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih yang tulus kepada orang-orang yang telah berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan TAPM ini, antara lain kepada:

1. Prof. Drs. Ojat Darojat, M. Bus., Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi (FEKON) UT
3. Dra. Eko Kuswanti, selaku Kepala UPBJJ-UT Jakarta
4. Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D., selaku Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan Mengelola Program Magister Manajemen
5. Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, M.Sc., Dipl.Ing., DEA, selaku Penguji Ahli, yang dengan profesionalisme dan kepakarannya telah memberi saran dan arahan yang sangat bermanfaat bagi Penulis
6. Dr. Ignatius Heruwasto, M.M., selaku Pembimbing I, yang dengan keilmuan dan profesionalismenya telah memberikan pemahaman yang sangat berarti bagi Penulis
7. Dr. Wilfredus B. Elu, M.Si., selaku Pembimbing II, yang dengan sabar dan tekun membimbing dan memotivasi Penulis untuk dapat segera menyelesaikan penulisan TAPM ini
8. Seluruh Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional pada Direktorat Jenderal Badan peradilan Umum Mahkamah Agung R.I., yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam memberikan data dan informasi dalam penulisan TAPM ini
9. Istriku tercinta Zerneli, S.H., M.H., dan ketiga buah hatiku tersayang Muhammad Fatih Gustiawan, Putri Rafeyfa Asyla Gustiawan, dan Fazlie Mawla Gustiawan yang senantiasa mengiringi perjuanganku dengan do'a tulusnya
10. Seluruh Dosen dan staf Administrasi Universitas Terbuka yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penulisan TAPM ini

Selaku manusia biasa tentunya Penulis juga menyadari betul bahwa di dalam penulisan ini tentunya masih banyak terdapat kekurangan dan kekhilafan. Hal tersebut tentunya disebabkan keterbatasan kemampuan Penulis dalam penyusunan TAPM ini. Untuk itu, Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan selanjutnya. Harapan Penulis semoga TAPM ini dapat memberikan manfaat, baik bagi civitas akademika maupun bagi instansi Mahkamah Agung R. I. yang Penulis banggakan sekaligus sebagai tempat Penulis mengabdi.

Jakarta, Januari 2019

Penulis

EDI GUSTIAWAN

RIWAYAT HIDUP

Nama : Edi Gustiawan
NIM : 500784344
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Pulau Sangkar/08 Agustus 1971
Riwayat Pendidikan : Lulus SD Negeri 44/III Pulau Sangkar di Kerinci pada tahun 1983
Lulus SMP Negeri Hiang di Kerinci pada tahun 1987
Lulus SMA Negeri 2 Sungai Penuh pada tahun 1990
Lulus S1 Pertanian Universitas Jambi pada tahun 1996
Lulus S1 Hukum Universitas Jambi pada tahun 2009
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2003 s.d. 2008 sebagai staf Sub Bagian Kepegawaian pada Pengadilan Tinggi Agama Jambi
Tahun 2008 s.d. 2009 sebagai Plt. Kepala Sub Bagian Kepegawaian pada Pengadilan Negeri Tanjung Jabung Timur
Tahun 2009 s.d. 2015 sebagai staf Sub Bagian Kepegawaian pada Pengadilan Tinggi Jambi
Tahun 2015 s.d. Sekarang sebagai Auditor Kepegawaian pada Badan Pengawasan Mahkamah Agung R. I.

Jakarta, Februari 2019

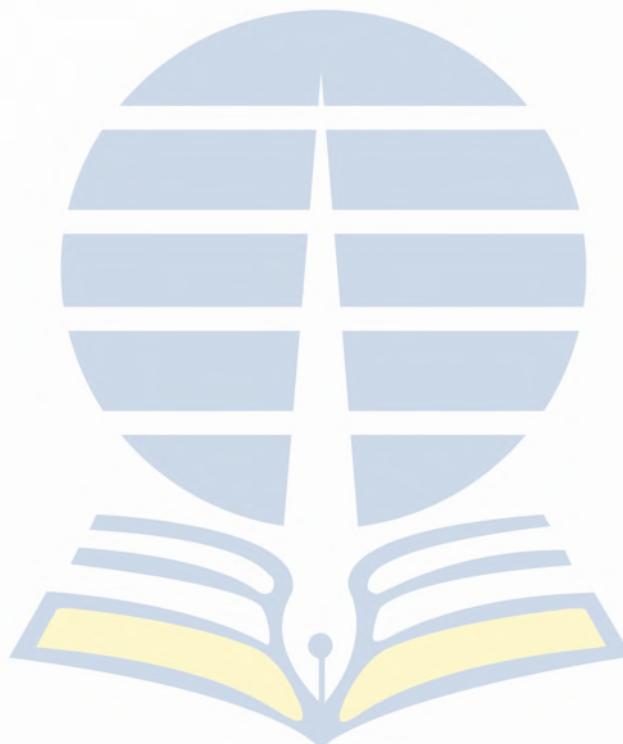
EDI GUSTIAWAN

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	24
C. Tujuan Penelitian	24
D. Kegunaan Penelitian	25
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teoretis	26
1. Kinerja Pegawai	26
2. <i>Electric Human Resource Information System</i> (e-HRIS)	32
3. Remunerasi	36
4. <i>Employee Engagement</i>	40
B. Penelitian Terdahulu	41
C. Kerangka Berpikir	47
D. Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	52
1. Jenis dan Sifat Penelitian	52
2. Lokasi dan Waktu Penelitian	53
B. Operasionalisasi Variabel	53
C. Populasi dan Sampel	60

D. Instrumen Penelitian	60
E. Prosedur Pengumpulan Data	61
F. Metode Analisis Data	62
1. Analisis Deskriptif	64
2. Uji Validitas	64
3. Uji Reliabilitas	69
4. Pengujian Hipotesis	71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Obyek Penelitian	77
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	78
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	80
5. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	81
B. Analisis Deskriptif	82
1. Deskripsi Variabel e-HRIS/SIKEP	85
2. Deskripsi Variabel Remunerasi	87
3. Deskripsi Variabel <i>Employee Engagement</i>	89
4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	92
C. Hasil Penelitian	95
1. Pengujian Hipotesis	95
2. Uji Determinasi	97
3. Uji F	98
4. Uji t	98
5. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	100
6. Perbandingan Hasil Penelitian Terhadap Penelitian Sebelumnya	103
D. Pembahasan	108
1. Pengaruh Penerapan e-HRIS/SIKEP, Remunerasi dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai	108

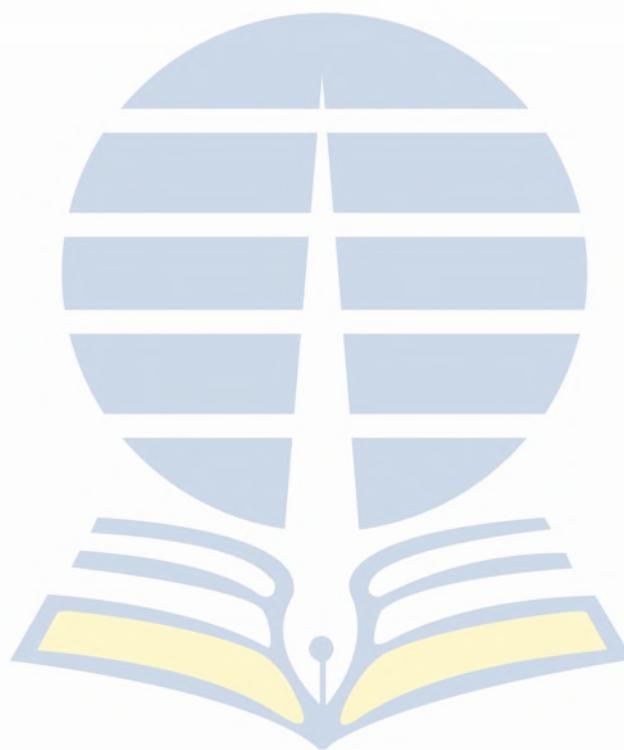
2. Pengaruh Penerapan <i>e-HRIS/SIKEP</i> Terhadap Kinerja Pegawai	108
3. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai	111
4. Pengaruh Remunerasi Melalui <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	116
B. Saran	118
Daftar Pustaka	
Lampiran	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Wilayah Kerja dan Sumber Daya Manusia Mahkamah Agung RI	9
Tabel 1.2	Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kementerian/Lembaga Tahun 2016	14
Tabel 1.3	Kelengkapan Data SIKEP Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Tahun 2017	18
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian	54
Tabel 3.2	Populasi dan Sampel	61
Tabel 3.3	Kategori Skala Likert	62
Tabel 3.4	Rekapitulasi Hasil Uji Validasi <i>e-HRIS/SIKEP</i>	66
Tabel 3.5	Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel Remunerasi ...	66
Tabel 3.6	Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel <i>Employee Engagement</i>	67
Tabel 3.7	Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja	68
Tabel 3.8	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 3.9	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	76
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	78
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	81
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	81
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif	82
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel <i>e-HRIS/SIKEP</i>	85
Tabel 4.8	Kategorisasi Indikator Variabel <i>e-HRIS</i>	86
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Remunerasi	87
Tabel 4.10	Kategorisasi Indikator Variabel Remunerasi	88
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel <i>Employee Engagement</i>	90
Tabel 4.12	Kategorisasi Indikator Variabel <i>Employee Engagement</i>	90
Tabel 4.13	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	92
Tabel 4.14	Kategorisasi Indikator Variabel Kinerja Pegawai	93

Tabel 4.15	Koefisien Uji Regresi Linear Berganda	96
Tabel 4.16	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	97
Tabel 4.17	Hasil Uji F (Simultan)	98
Tabel 4.18	Rekapitulasi Hasil Uji t (Parsial)	99
Tabel 4.19	Model Summary Regresi Model I Analisis Jalur	100
Tabel 4.20	Koefisien Model Regresi I Analisis Jalur	101
Tabel 4.21	Model Summary Regresi Model II Analisis Jalur	101
Tabel 4.22	Koefisien Model Regresi II Analisis Jalur	102
Tabel 4.23	Perbandingan Hasil Penelitian Terhadap Hasil Penelitian Sebelumnya	104



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	47
Gambar 3.1	Diagram Jalur Pengaruh Remunerasi Melalui <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai	75
Gambar 4.1	Grafik Analisis Deskriptif	84
Gambar 4.2	Histogram Tingkatan Kategorisasi Indikator Variabel e-HRIS/SIKEP	86
Gambar 4.3	Histogram Tingkatan Kategorisasi Indikator Variabel Remunerasi	89
Gambar 4.4	Histogram Tingkatan Kategorisasi Indikator Variabel <i>Employee Engagement</i>	91
Gambar 4.5	Histogram Tingkatan Kategorisasi Indikator Variabel Kinerja Pegawai	94



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business prosess*) dan sumber daya manusia aparatur. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dimana uang tidak hanya efektif dan efisien, tetapi juga reformasi birokrasi menjadi tulang punggung dalam perubahan kehidupan berbangsa dan bernegara. Tujuan reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Berbagai permasalahan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengembangkan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Selain itu, dengan sangat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta

perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat.

Sebuah instansi sektor publik dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk meningkatkan produktivitas serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi tersebut. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu instansi atau organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Membahas kinerja sepertinya menjadi sebuah keharusan. Terminologi kinerja sebenarnya merupakan terminologi yang umum digunakan pada berbagai bidang. Pada dasarnya kinerja adalah kesesuaian realisasi sesuatu dibandingkan dengan ukuran dan target yang disepakati dan ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja bergantung kepada ukuran dan target yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Ukuran dan target ditentukan berdasarkan obyektif yang ingin dicapai oleh suatu atau sekelompok inisiatif. Oleh karena itu, kinerja seorang pelajar akan berbeda dengan kinerja seorang pegawai, kinerja seorang ilmuwan berbeda dengan kinerja seorang politisi, dan seterusnya. Dalam konteks sebuah organisasi atau instansi, maka kinerja organisasi/instansi merupakan tingkat keberhasilan dari organisasi/perusahaan tersebut dalam mencapai obyektif yang dicita-citakannya (Alhabisy, 2018).

Salah satu alasan mengapa kinerja menjadi "*center of gravity – pusat daya Tarik*" berbagai kalangan adalah karena kinerja merupakan alat ukur yang bisa diandalkan untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi. Lebih dari itu, peran kinerja bukan hanya penting buat organisasi,

tetapi juga bagi kehidupan masyarakat pada umumnya. Masyarakat bahkan tidak hanya peduli terhadap kinerja organisasi tetapi juga peduli terhadap proses untuk menhasilkan kinerja tersebut (Sobirin, 2015). Pandangan ini sejalan dengan *stakeholder theory* oleh Donaldson dan Preston yang menyatakan bahwa mereka yang berkepentingan terhadap perkembangan organisasi bukan hanya pemilik atau investor tetapi juga pihak-pihak lain yang kadang-kadang bahkan tidak memiliki hubungan langsung dengan organisasi. Semua pihak (bisa disebut sebagai pemangku kepentingan atau *stakeholder*) seolah-olah memiliki hak untuk memperoleh informasi yang disajikan organisasi, termasuk informasi tentang perkembangan atau kemajuan organisasi beserta semua proses yang mendahuluinya. Terlebih organisasi publik seperti Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Bagi pemangku kepentingan, dengan demikian laporan kinerja merupakan bentuk transparansi organisasi, akuntabilitas dan tanggung jawab pengelola organisasi kepada semua konstituen (pemangku kepentingan) yang dilayani. Bahasa sederhananya kinerja merupakan perwujudan dari “*good governance*”, oleh karena itu tidak berlebihan jika dikatakan bahwa kinerja merupakan manifestasi dari demokrasi organisasi. Karena itu pula kinerja menjadi faktor penting dalam kehidupan organisasi dan sekaligus bagi kehidupan masyarakat (Sobirin, 2015).

Sejalan dengan hal tersebut di atas, mengutip dari cetak biru pembaruan peradilan 2010 – 2035 yang dikeluarkan Mahkamah Agung, dinyatakan bahwa salah satu pembaruan organisasi badan peradilan ke depan diharapkan menuju Organisasi Berbasis Kinerja (*Performance-Based Organization*) adalah sebuah

inisiatif untuk mendorong organisasi Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya menjadi lebih efektif dan efisien. Agar Mahkamah Agung menjadi organisasi berbasis kinerja, sehingga pengembangan desain dan implementasi penilaian kinerja organisasi dan penilaian kinerja individu haruslah menjadi prioritas utama.

Menurut Simanjuntak (2005), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pertama faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kemampuan dan keterampilan (kompetensi) pegawai dapat pula dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja yang merupakan implementasi dari keterlibatan pegawai (*employee engagement*). Faktor kedua adalah dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja, dapat berupa pengorganisasian untuk memberi kejelasan bagi setiap pegawai tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian tugas yang jelas. Demikian pula dengan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan, seperti penerapan *Human Resource Information System (HRIS)*, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Faktor ketiga adalah dukungan manajemen, kinerja perusahaan/organisasi dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial/organisasi yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian pula halnya dengan upaya menumbuhkan motivasi pegawai untuk bekerja secara optimal melalui pemberian penghargaan atau *reward* dalam bentuk tunjangan

kinerja/remunerasi, dan pembinaan secara berkala. Kendatipun kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Selaras dengan salah satu tujuan reformasi birokrasi adalah menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik berkinerja tinggi. Untuk itu, harus ada upaya yang nyata dalam mewujudkan tujuan dimaksud dan segera diambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistematik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Sebagai tindak lanjut dari program reformasi birokrasi, pemerintah melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025, mengamanatkan agar disusun suatu *road map* reformasi birokrasi setiap lima tahunan, yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019. *Road Map* ini akan merupakan peta jalan perubahan yang diharapkan agar birokrasi yang lebih baik lagi dapat terwujud. Dengan *road map* ini dapat memonitor sejauh mana perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi.

Sebagai salah satu instansi yang menjadi *pilot project* Reformasi Birokrasi di Indonesia, Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada dibawahnya telah menindaklanjuti dengan menyusun *road map* Reformasi

Birokrasi berdasarkan Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 41/SEK/9/2015 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia 2015 - 2019. Dimana salah satu agenda reformasi birokrasi Mahkamah Agung sebagaimana tertuang dalam *road map* Reformasi Birokrasi Mahkamah Agung adalah Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini diyakini mampu memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan reformasi birokrasi dalam menciptakan birokrasi pemerintah yang efisien, efektif, dan profesional dengan karakteristik berkinerja tinggi.

Pengelolaan aspek manajemen sumber daya manusia dalam lingkup pemerintahan dapat dikelola dan dilaksanakan dengan optimal sehingga proses pengelolaan yang dilakukan secara konvensional sudah tidak efektif dan efisien. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pemerintah telah menetapkan kebijakan sistem *e-government* mencakup pengembangan sistem informasi manajemen di bidang manajemen SDM yang dikenal dengan istilah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), dimana penggunaannya diharapkan dapat menjadikan proses pengelolaan PNS berlangsung secara lebih optimal, efisien dan efektif. Demikian pula halnya dalam penataan sistem manajemen SDM Aparatur yang tertuang dalam *road map* reformasi birokrasi Mahkamah Agung tahun 2015 – 2019, poin pertama adalah penerapan Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP) dalam istilah yang lebih umum disebut sebagai *Human Resources Information System* (HRIS).

Menurut Hendrickson (2003), HRIS dapat didefinisikan secara singkat sebagai sistem terpadu yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan

menganalisis informasi mengenai sumber daya manusia organisasi. Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) dianggap penting mengingat SDM aparatur merupakan elemen terpenting bagi instansi pemerintah, yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi pemerintah.

Ashari (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa birokrasi unggul, maju, dan berkembang tidak lepas dari faktor utama dan esensi yang menjalankan birokrasi tersebut yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penting dan strategisnya peranan PNS tersebut menjadikannya sebagai “pendahuluan” atau fokus perhatian dalam membangun reformasi birokrasi seutuhnya. Karena begitu pentingnya SDM aparatur, maka manajemen SDM diperlukan untuk dikelola secara sistematis, terencana dan terpolas, agar tujuan yang diinginkan organisasi pada masa sekarang maupun yang akan datang dapat tercapat secara optimal guna meningkatkan kinerja.

Terkait kebijakan penerapan sistem *e-government* sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah, tentunya dalam implikasinya pemanfaatan teknologi informasi pada setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan untuk menuju *good governance*. Konsep *good governance* ini memerlukan sistem yang mampu mengakomodir kebutuhan pelayanan yang cepat, tepat dan tidak berbelit-belit. Dengan penggunaan sistem informasi dimungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik termasuk otomatisasi dalam penanganan sistem informasi kepegawaian. Sehingga dimanapun dan kapanpun para pimpinan, departemen SDM dan pegawai yang sangat membutuhkan informasi yang rinci

dan berkualitas tentang SDM yang ada di organisasi tersebut dapat mengakses dengan mudah. Karena kualitas keputusan-keputusan SDM semakin tergantung pada kualitas informasi yang dimiliki dan diperoleh. Tanpa informasi yang pasti dan jelas, baik informasi dari dalam maupun dari luar dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah tertinggal.

Keputusan-keputusan SDM yang sehat salah satunya adalah didasari pada tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas. Informasi SDM patut disediakan bagi manajer SDM dan manajer-manajer lini lain dalam organisasi, begitu pula dengan pegawai-pegawai yang sangat membutuhkan informasi SDM dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, seperti penyusunan laporan, koleksi data, dan lain-lain, sehingga dengan demikian akan dapat mendapatkan manfaat dari fasilitas sistem informasi kepegawaian yang telah dibangun. Konsep seperti ini disebut sistem dukungan keputusan (*Decision Support System/DSS*). Sistem dukungan keputusan menempatkan informasi untuk pengambilan keputusan secara harpiah diujung jari para pengambil keputusan. Dengan menggunakan komputer pribadi, manajer SDM dan manajer-manajer lini serta pegawai lainnya dapat memanggil semua informasi yang dibutuhkan untuk keputusan-keputusan perekrutan, promosi, penggajian, atau pengembangan (Zainal, dkk, 2014).

Secara ringkas, organisasi yang besar dengan wilayah kerja yang luas dan memiliki banyak unit kerja yang tersebar di setiap provinsi dan kabupaten/kota seperti Mahkamah Agung RI. Berdasarkan data Komdanas (komunikasi data nasional) Mahkamah Agung RI Bulan Oktober 2017, jumlah satuan kerja Mahkamah Agung adalah sebanyak 832 satuan kerja yang tersebar di 34 provinsi

beserta kota dan kabupaten, dengan jumlah Hakim sebanyak 7.748 orang, PNS sebanyak 22.596 orang, dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebanyak 960 orang, tentunya memerlukan sistem manajemen SDM yang baik, agar pengelolaan SDM berjalan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Tabel berikut menggambarkan sebaran wilayah dan SDM yang dimiliki oleh Mahkamah Agung R.I.

**Tabel 1.1 Data Wilayah Kerja dan Sumber Daya Manusia
Mahkamah Agung RI**

No.	Wilayah	Jumlah Satker	Sumber Daya Manusia			
			Hakim	PNS	CPNS	Jumlah
1	DKI Jakarta	17	349	1052	1	1402
2	Instansi Pusat	7	191	1226	0	1417
3	Jawa Barat	49	704	1703	30	2437
4	Jawa Tengah	75	740	2129	19	2888
5	Yogyakarta	14	216	575	5	796
6	Jawa Timur	79	833	2162	24	3019
7	Aceh	43	272	772	72	1116
8	Sumatera Utara	44	402	1009	34	1445
9	Sumatera Barat	36	261	739	57	1057
10	Riau	23	220	527	27	774
11	Jambi	23	176	483	33	692
12	Sumatera Selatan	20	214	612	29	855
13	Lampung	22	203	674	42	919
14	Kalimantan Barat	22	146	468	27	641
15	Kalimantan Tengah	17	124	353	74	551
16	Kalimantan Selatan	29	251	635	31	917
17	Kalimantan Timur	26	204	495	43	742
18	Sulawesi Utara	17	136	446	23	605
19	Sulawesi Tengah	19	144	398	27	569
20	Sulawesi Selatan	48	420	1185	71	1676

No.	Wilayah	Jumlah	Sumber Daya Manusia			
21	Sulawesi Tenggara	17	129	381	39	549
22	Maluku	11	83	399	54	536
23	Bali	20	171	544	21	736
24	Nusa Tenggara Barat	17	171	633	7	811
25	Nusa Tenggara Timur	34	178	630	32	840
26	Papua	21	121	353	13	487
27	Bengkulu	16	124	376	41	541
28	Maluku Utara	10	62	275	30	367
29	Banten	13	188	459	13	660
30	Bangka Belitung	9	74	214	6	294
31	Gorontalo	10	80	287	10	377
32	Kepulauan Riau	11	88	175	7	270
33	Papua Barat	6	35	112	7	154
34	Sulawesi Barat	7	38	115	9	167
TOTAL		832	7.748	22.596	960	31.304

Sumber: Komdanas Mahkamah Agung R.I., 2018

Konsekuensi logis dari besarnya organisasi, luasnya wilayah kerja dan banyaknya satuan kerja serta banyaknya jumlah SDM yang dimiliki oleh Mahkamah Agung RI, maka agenda pembaharuan terkait penerapan Sistem Informasi Kepegawaian atau *Human Resource Information System* (HRIS) dalam *road map* reformasi birokrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia merupakan program strategis dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guna terwujudnya tujuan reformasi birokrasi dalam menciptakan birokrasi pemerintah yang efisien, efektif, dan profesional dengan karakteristik berkinerja tinggi.

Pembangunan sistem informasi kepegawaian atau *Human Resource Information System* (HRIS) belakangan ini telah menjadi topik yang menarik dalam beberapa penelitian. Weeks (2013) menyimpulkan:

An HRIS utilizes computerized collection, storage, and retrieval technology to improve handling and management of the human resource information within an organization. An HRIS enables decision makers and planners of an organization to improve the efficiency, effectiveness, and timeliness of the information at their disposal.

Bahwa HRIS yang menggunakan teknologi pengumpulan, penyimpanan, dan pengambilan data terkomputerisasi untuk memperbaiki penanganan pengelolaan informasi SDM dalam sebuah organisasi. HRIS memungkinkan pengambil keputusan dan perencana serta pegawai-pegawai pada sebuah organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan ketepatan waktu dari informasi yang mereka miliki.

Ankrah dan Sokro (2012) menjelaskan bahwa terlepas dari pernyataan utama penggunaan HRIS berkontribusi besar untuk meningkatkan variabel seperti penghematan biaya dan waktu. Sebagaimana kita ketahui bahwa penghematan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan merupakan salah satu indikator dalam pengukuran kinerja pegawai. Dengan demikian berarti bahwa penerapan HRIS akan memberikan kontribusi atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana kutipan berikut:

In all, 57 HRstakeholders were sampled from three different organizations. In spite of the major revelation that HRISuse contributes a great deal to enhance variables such as cost and time savings (CTS), decision making contributions (DMC), quality information effects (QIE) employee development commitment (EDC), it is also worth noting that there is much that needs to be considered by the organizations in terms of HRIS planning, implementation and sustenance.

Di sisi lain, kinerja pegawai juga dapat meningkat apabila mendapatkan remunerasi memadai dan *employee engagement* yang kuat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Retnoningtyas (2014) yang menyatakan bahwa remunerasi dan

keterlibatan karyawan memiliki signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Sandi Negara.

Istilah remunerasi mulai lazim dikenal masyarakat umum ketika adanya program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah pelaksanaan tunjangan khusus kinerja (remunerasi). Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Demikian menurut Sofia, sebagaimana dikutip oleh Julia Darathea (2016).

Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya reformasi birokrasi, mengingat dampak paling signifikan terhadap kinerja lembaga akan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya. Calvin (2017), menyimpulkan bahwa:

The employers of labour both private and government must not take the remuneration of their employees for granted because it will result in low productivity. The research showed that there is a positive significant relationship between remuneration and employees' performance.

Para pemberi kerja baik swasta maupun pemerintah tidak boleh mengambil/mencabut remunerasi karyawan mereka begitu saja, karena akan

menghasilkan produktivitas rendah. Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara remunerasi dan kinerja karyawan.

Gustika (2013) menyimpulkan bahwa:

1. Pemberian remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Polres Pasaman.
2. Dalam pemberian remunerasi dapat mempengaruhi kinerja anggota Polri Polres Pasaman, sementara dari persamaan $Y = 3,753 + 0,076X$, ini dapat dinyatakan dengan apabila terjadi peningkatan remunerasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0,076. Apabila terjadi penurunan remunerasi sebesar satuan, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar 0,076. Dan apabila reimunerasi diasumsikan nol atau tidak ada, maka kinerja anggota Polri tetap sebesar konstanta yaitu 3,753.

Mahkamah Agung adalah merupakan satu dari tiga instansi pusat yang merupakan *Pilot Project* Reformasi Birokrasi di Indonesia. Ironisnya, sudah satu dasa warga sejak awal pemberian tunjangan remunerasi sebesar 70% pada tahun 2007 melalui Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Tunjangan Khusus Kinerja Hakim dan Pegawai Negeri di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang Ada di Bawahnya. Sampai tahun 2017, persentase tersebut tidak pernah mengalami kenaikan, kendatipun dalam segi besaran nominal pernah terjadi penyesuaian, sebagaimana pada lampiran Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor 128/KMA/SK/VIII/2014 yang kemudian dengan pertimbangan dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di bidang peradilan dan untuk mendukung upaya peningkatan kinerja bagi pegawai negeri di lingkungan Mahkamah Agung dan badan peradilan yang ada di bawahnya, maka

perlu penyesuaian tunjangan kinerja. Sehingga dirubah dengan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 177/KMA/SK/XII/2015 Tentang Perubahan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 128/KMA/SK/VIII/2014 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya.

Mencermati hasil evaluasi reformasi birokrasi Kementerian/Lembaga yang dirilis oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) yang diterbitkan pada Selasa 25 Juli 2017. Dua dari tiga kementerian lembaga yang menjadi *pilot project* reformasi birokrasi, yaitu Kementerian Keuangan dan Badan Pemeriksa Keuangan telah menempati peringkat A. Namun Mahkamah Agung yang merupakan satu dari tiga kementerian lembaga yang menjadi *pilot project* reformasi birokrasi tersebut masih menempati peringkat B sebagaimana pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2 Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kementerian/Lembaga
Tahun 2016**

No.	Instansi	Predikat
1	Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keramaian	B
2	Kementerian Dalam Negeri	B
3	Kementerian Luar Negeri	BB
4	Kementerian Hukum dan HAM	BB
5	Kementerian Pertahanan	B
6	Kementerian Komunikasi dan Informatika	BB
7	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	BB
8	Kejaksaan Agung	B
9	Mahkamah Agung (MA)	BB
10	Mahkamah Konstitusi (MK)	BB

No.	Instansi	Predikat
11	Komisi Yudisial (KY)	BB
12	Tentara Nasional Indonesia (TNI)	B
13	Kepolisian Negara R.I. (POLRI)	BB
14	Kementerian Sekretariat Negara	BB
15	Sekretariat Kabinet	BB
16	Setjen MPR	C
17	Setjen DPD	B
18	Setjen DPR	B
19	Lembaga Sandi Negara (Lamsaneg)	B
20	Badan Intelijen Negara (BIN)	B
21	Badan Keamanan Laut Republik Indonesia	C
22	Badan Kepegawaian Negara (BKN)	BB
23	Lembaga Administrasi Negara (LAN)	BB
24	Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI)	BB
25	Badan Narkotika Nasional (BNN)	B
26	Setjen Dewan Ketahanan Nasional	CC
27	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional	B
28	Lembaga Ketahanan Nasional (Lemhanas)	B
29	Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK)	CC
30	Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM)	B
31	Komisi Pemilihan Umum (KPU)	B
32	Badan Pengawasan Pemilihan Umum	B
33	Badan Nasional Penanggulangan Terorisme	B
34	Badan Nasional Pengelola Perbatasan RI	B
35	Ombudsman	B
36	Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian	BB
37	Kementerian Keuangan	A
38	Kementerian Perindustrian	BB
39	Kementerian Perdagangan	BB
40	Kementerian Pertanian	BB
41	Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan	B
42	Kementerian Ketenagakerjaan	B
43	Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	BB

No.	Instansi	Predikat
44	Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi	B
45	Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah	BB
46	Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi	B
47	Kemeterian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional	BB
48	Kementerian Badan Usaha Milik Negara	BB
49	Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)	BB
50	Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)	A
51	Badan Pusat Statistik (BPS)	BB
52	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)	BB
53	Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)	B
54	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah (LKPP)	BB
55	Badan Standarisasi Nasional (BSN)	BB
56	Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT)	BB
57	Badan Pengawas Tenaga Nuklir (BAPETEN)	BB
58	Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN)	BB
59	Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI)	BB
60	Lembaga Penerbangan Antariksa Nasional (LAPAN)	BB
61	Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG)	BB
62	Badan Informasi dan Geospasial (BIG)	B
63	Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)	BB
64	Kementerian Koordinasi Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan	B
65	Kementerian Kesehatan	BB
66	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	BB
67	Kementerian Sosial	BB
68	Kementerian Agama	B
69	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	B
70	Kementerian Pemuda dan Olah Raga	B
71	Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)	BB
72	Badan SAR Nasional	BB

No.	Instansi	Predikat
73	Perpustakaan Nasional	B
74	Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB)	B
75	Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM)	BB
76	Kementerian Koordinator Bidang Maritim	B
77	Kementerian Perhubungan	BB
78	Kementerian Kelautan dan Perikanan	BB
79	Kementerian Pariwisata	BB
80	Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	BB
81	Badan Ekonomi Kreatif	C
82	Radio Republik Indonesia	CC

Sumber: <https://news.detik.com/berita/d-3570787/ini-hasil-evaluasi-kementerian-lembaga-siapa-dapat-rapor-merah>

Terkait hasil evaluasi reformasi birokrasi kementerian lembaga, provinsi, kabupaten/kota tahun 2016 sebagaimana pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa Mahkamah Agung yang merupakan satu dari tiga kementerian lembaga yang menjadi *pilots project* reformasi birokrasi masih memperoleh predikat B, berbeda dengan dua kementerian lembaga lainnya yang telah memperoleh predikat A. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan reformasi birokrasi pada Mahkamah Agung belum menunjukkan keadaan yang menggembirakan. Sementara reformasi birokrasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana tujuan dari reformasi birokrasi, yaitu untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kote etik aparatur negara. Dengan demikian, rendahnya penerapan reformasi birokrasi berarti pula masih rendahnya tingkat kinerja aparatur sebagai pelaksana kegiatan organisasi.

Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum sebagai salah satu unit eselon I Mahkamah Agung RI tentunya tidak luput dari tuntutan reformasi birokrasi dimaksud. Untuk melihat kinerja pegawai terkait dengan beberapa variable yang mempengaruhinya seperti penerapan HRIS, dalam hal ini adalah SIKEP, remunerasi, dan *employee engagement*.

Penerapan SIKEP di lingkungan Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum diharapkan mampu menunjang kinerja pegawai dalam mewujudkan tata kelola organisasi yang efektif dan efisien. Namun kenyataannya sampai saat ini penerapan SIKEP masih jauh dari apa yang diharapkan, terkait dengan kelengkapan data dalam menunjang pelaksanaan tugas.

**Tabel 1.3 Kelengkapan Data SIKEP
Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Tahun 2017**

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Data (%)				
			CPNS	PNS	Pangkat	Jabatan	Pendidikan
1.	Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum	4	100,00	100,00	100,00	100,00	75,00
2.	-- Direktorat Pembinaan Administrasi Peradilan Umum	21	80,95	100,00	95,24	90,48	85,71
3.	-- Direktorat Pembinaan Tenaga Teknis Peradilan Umum	44	38,64	100,00	93,18	90,91	95,45
4.	-- Direktorat Pranata dan Tata Laksana Perkara Perdata	27	55,56	100,00	96,30	92,59	92,59
5.	-- Direktorat Pranata dan Tata Laksana Perkara Pidana	15	26,67	100,00	93,33	93,33	93,33
6.	-- Sekretariat	50	70,00	100,00	100,00	94,00	92,00

Sumber: SIKEP Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum

Tabel di atas menggambarkan bahwa tidak satupun unit kerja eselon II pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum yang data SIKEPnya terisi 100%, bahkan masih terdapat tingkat kelengkapan data yang dibawah 50%. Ini menggambarkan sisi kinerja pegawai yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan, sehingga efektivitas dari penerapan *e-HRIS* (SIKEP) belum dapat diyakini guna mendorong kinerja pegawai.

Fenomena di atas tentunya mengundang pertanyaan, apakah pemberian tunjangan kinerja/remunerasi yang katanya untuk mendukung upaya peningkatan kinerja pegawai negeri di lingkungan Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya, dimana telah berjalan selama sepuluh tahun mampu meningkatkan kualitas kerja atau kinerja pegawai pada Mahkamah Agung Republik Indonesia dan badan peradilan yang ada di bawahnya? Sebagaimana kita ketahui bahwa prasyarat dari kenaikan tunjangan remunerasi adalah peningkatan akuntabilitas kinerja kementerian/lembaga yang bersumber dari kinerja individu pegawai. Atau apakah penerapan sistem remunerasi yang diterapkan Mahkamah Agung telah mampu menghadirkan rasa wajar, adil dan layak bagi pegawainya?

Suatu sistem remunerasi yang baik tentunya mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah pegawainya yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif, bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Namun seandainya para pegawai diliputi perasaan tidak puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Hal ini akan berdampak bagi organisasi secara negatif jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan

hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginannya untuk memperoleh penghasilan yang wajar, adil dan layak.

Remunerasi, selain berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekaligus juga dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*). Karena dengan adanya penghasilan tambahan (remunerasi) selain gaji pokok yang didapatkannya dari organisasi tentunya akan berdampak pada tingkat kesejahteraan pegawai, sehingga pegawai akan lebih peduli terhadap organisasi yang telah memberikan kesejahteraan baginya. Dugaan semacam ini selaras dengan apa yang disampaikan oleh Calvin (2017) dalam penelitiannya:

Since employees usually take the issue of equity in pay at work seriously, employers of labour should ensure that their pay is competitive when compared to firms in the same or similar industry.

Dijelaskan bahwa karyawan biasanya memandang masalah keadilan dalam penggajian dengan serius, pengusaha atau pimpinan suatu organisasi harus memastikan bahwa gaji/renunerasi yang mereka terima harus kompetitif bila dibandingkan dengan perusahaan yang sama atau sama industri sejenis.

Terkait dengan peningkatan kinerja pegawai, selain penataan sistem manajemen SDM aparatur dalam bentuk penerapan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis elektronik yang dapat diakses secara *online* atau HRIS dan perbaikan struktur remunerasi, Mahkamah Agung Republik Indonesia tentu juga perlu meningkatkan keterlibatan atau *engagement* pegawainya karena apabila tingkat *engagement* pegawai tinggi, maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan semakin tinggi. Hal ini sesuai pula dengan kajian Rahmawati (2013) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* sangat berhubungan dengan *outcome*

kinerja perusahaan. Demikian pula halnya dengan hasil penelitian Sridevi dan Markos (2010) yang dikutip sebagai berikut:

Employee engagement is closely linked with organizational performance outcomes. Companies with engaged employees have higher employee retention as a result of reduced turnover and reduced intention to leave the company, productivity, profitability, growth and customer satisfaction. On the other hand, companies with disengaged employees suffer from waste of effort and bleed talent, earn less commitment from the employees, face increased absenteeism and have less customer orientation, less productivity, and reduced operating margins and net profit margins.

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa *employee engagement* terkait erat dengan hasil kinerja organisasi. Sementara perusahaan dengan *disengaged employees* akan mengakibatkan pemborosan usaha, kurang mendapat komitmen dari karyawan, menghadapi ketidakhadiran yang meningkat dan kurang orientasi pelanggan, kurang produktif, dan berkurang margin operasi dan margin laba bersih.

Employee engagement merupakan kata yang mendengung untuk istilah komunikasi dengan karyawan. Ini adalah sikap positif yang dipegang oleh para karyawan terhadap organisasi serta nilai-nilai yang dianut di dalamnya. Hal ini juga dengan cepat memperoleh kepopuleran, kegunaan dan kepentingannya ditempat kerja dan berdampak terhadap organisasi dalam banyak hal. *Engagement* juga merupakan suatu hal yang penting bagi organisasi dan pemiliknya, karena *engagement* dapat mendorong kinerja individu dan kinerja organisasi (Santosa, 2012).

Lewiuci dan Mustamu (2016), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *vigor* (X_1), *dedication* (X_2) dan *absorption* (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Demikian pula halnya dengan Ramadhan dan Sembiring (2014) yang menunjukkan bahwa

employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh 76,6%. Penguatan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan cara meningkatkan remunerasi dan *employee engagement* di masing-masing institusi.

Secara sederhana, Dajani (2015) dalam sebuah penelitiannya menyimpulkan: "*Employee engagement is a positive attitude held by the employees towards the organisation and its working culture.*" Artinya, keterlibatan karyawan merupakan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan budaya kerjanya.

Selaras dengan beberapa peneliti sebelumnya, Haerani (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja departemen ($\beta = 0,405$; $p = 0,000 < 0,5$), tinggi rendahnya kinerja departemen, 16,4% ditentukan atau dipengaruhi oleh kuat lemahnya *employee engagement* karyawan; sedangkan 83,6% sisanya ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak tercakup dalam model.

Sementara, Budi dan Destiana (2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan negatif dari variabel *employee engagement* (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang dilakukan dapat diketahui pula bahwa pengaruh yang dihasilkan antara variabel *employee engagement* terhadap kinerja adalah kuat. *Employee engagement* berpengaruh tidak terlalu besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Metra Digital Media dan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Metra Digital Media.

Dari berbagai definisi dan pernyataan terkait dengan *employee engagement* sebagaimana dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada

prinsipnya *employee engagement* adalah merupakan tingkat perasaan dan pernyataan karyawan sebagai respon positif terhadap komitmen organisasi dalam bentuk partisipasi yang tinggi, kepedulian kepada organisasi, rasa memiliki dan bangga menjadi bagian dari organisasi, proaktif dan antusias terhadap pekerjaannya. Hal ini tentu akan memiliki implikasi terhadap kinerja pegawai.

Remunerasi diyakini akan meningkatkan *employee engagement* yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Siregar (2011) menyimpulkan bahwa sistem kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, artinya sistem kompensasi finansial yang tinggi mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Lebih lanjut, Indrawati (2013) menyimpulkan bahwa adanya perhatian yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Hasil ini menunjukkan pelaksanaan sistem kompensasi dan karir yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja dan atasan akan memicu kepuasan kerja karyawan, sehingga kemampuan teknis dan interpersonalnya menjadi baik pula. Jika ada peningkatan kemampuan teknis dan interpersonal, hal tersebut menandakan adanya peningkatan kinerja. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pemberian tunjangan kinerja/remunerasi akan dapat meningkatkan *employee engagement* yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **Analisis Pengaruh Penerapan Human Resource Information System (HRIS), Remunerasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Mahkamah Agung RI (Studi pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum).**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh HRIS/SIKEP, remunerasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh HRIS/SIKEP terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh remunerasi melalui *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh HRIS/SIKEP, remunerasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh HRIS/SIKEP terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia

4. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi melalui *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat/kegunaan kepada berbagai pihak yang berkepentingan baik akademisi maupun praktisi:

1. Kegunaan akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan pengetahuan terkait kinerja pegawai, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terkait analisis apakah penerapan *e-HRIS*, remunerasi dan *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Kegunaan praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan manajemen SDM yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan pada program Magister Manajemen bidang minat Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui penerapan *e-HRIS* (Sistem Informasi Kepegawaian), pemberian remunerasi dan *employee engagement*.
3. Bagi Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung RI, tentunya hasil penelitian ini akan berguna untuk melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, utamanya terkait dengan penerapan HRIS/SIKEP, remunerasi, dan *employee engagement*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoretis

1. Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, dengan demikian sebuah organisasi tentu akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam optimalisasi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen dan sistem yang dibangun oleh organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan berpengaruh terhadap perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik. Di sisi lain, stimulus atau rangsangan berupa *reward* dalam bentuk tunjangan kinerja/remunerasi yang diterima oleh pegawai tentunya juga akan ikut memotivasi pegawai untuk memberikan pengabdian yang tinggi. Demikian pula halnya dengan tingkat keterlibatan pegawai atau *employee engagement* yang tinggi diharapkan dapat memicu pegawai untuk dapat lebih peduli terhadap organisasinya, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Waldman (2002) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2015) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih jauh Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja SDM atau kinerja pegawai merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (1991) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga persatuan waktu (lazimnya perjam). Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Evaluasi kerja atau penilaian prestasi karyawan menurut Mangkunegara (2014) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Di samping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai

dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Pegawai Mahkamah Agung Republik Indonesia adalah merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang penilaian kinerjanya diukur berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja PNS sebagaimana dimaksudkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, terdiri atas Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai. Dimana Sasaran Kerja Pergawai memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur, meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan Perilaku Kerja Pegawai adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

a. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurum waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur, meliputi aspek:

- a) Kuantitas, adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.
- b) Kualitas, adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
- c) Waktu, adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.
- d) Biaya, adalah besaran jumlah angaran yang digunakan setiap hasil kerja.

2) Perilaku Kerja

Penilaian perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan, meliputi aspek:

- a) Orientasi pelayanan, adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
- b) Integritas, adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

- c) Komitmen, adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- d) Disiplin, adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- e) Kerja sama, adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- f) Kepemimpinan, adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural.

Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwa indikator dalam pengukuran kinerja pegawai Mahkamah Agung Republik Indonesia, yang merupakan PNS adalah melalui penilaian prestasi kerja meliputi:

- 1) Kuantitas, artinya kegiatan yang dilakukan harus dapat diukur secara kuantitas dalam bentuk angka, seperti jumlah satuan, jumlah hasil, dan lain-lain.

- 2) Kualitas, seperti hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan kepada masyarakat memuaskan, dan lain-lain.
- 3) Waktu, artinya SKP yang disusun berdasarkan RKT instansi harus memiliki target waktu. Kegiatan yang dilakukan harus dapat ditentukan waktunya.
- 4) Orientasi pelayanan, artinya PNS dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan, baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.
- 5) Integritas, artinya PNS dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.
- 6) Komitmen, artinya PNS berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.
- 7) Disiplin, artinya PNS mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan selalu mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau

memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-sebaiknya.

- 8) Kerja sama, artinya PNS mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.
- 9) Kepemimpinan, artinya PNS bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, maupun menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

2. *Electronic Human Resource Information System (e-HRIS)*

Dewasa ini teknologi informasi sudah merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi dalam rangka efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas kegiatannya. Dengan adanya aplikasi teknologi informasi akan membuat suatu organisasi lebih efisien dan efektif serta tidak bertele-tele dalam melakukan operasional kegiatannya. Sehingga, penggunaan teknologi informasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Theory of Reasoned Action (TRA) yang dikembangkan oleh Fishbein dan Azjen's (1975) adalah suatu teori yang berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan kegiatan atau tindakan yang berasalan dalam konteks penggunaan teknologi informasi. Seseorang akan

memanfaatkan teknologi informasi atau sistem informasi dengan alasan bahwa teknologi atau sistem tersebut akan menghasilkan manfaat bagi dirinya.

Informasi merupakan hal yang fundamental dalam suatu organisasi. Informasi sangat berguna untuk mengurangi adanya ketidakpastian dalam pengambilan keputusan tentang suatu keadaan. Sistem informasi tidak akan lepas dari teknologi informasi, artinya keberhasilan atau kesuksesannya akan selalu didukung oleh adanya teknologi informasi. Sistem informasi merupakan gabungan antara *hardware* dan *software* komputer, prosedur-prosedur, dokumentasi, formulir-formulir yang menjadi sebuah aplikasi dan orang yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan, mengolah, dan mendistribusikan data dan informasi.

Beberapa pendapat para ahli mengenai definisi sistem informasi yang dikutip dari pelajaran.co.id adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Sutabri (2005), sistem informasi adalah suatu sistem dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.
- b. Menurut John F. Nash (1995), sistem informasi adalah kombinasi dari manusia, fasilitas atau alat teknologi, media prosedur dan pengendalian yang ditujukan untuk mengatur jaringan komunikasi yang penting, proses transaksi tertentu dan rutin, membantu manjemen dan pemakai intern dan ektern dan menyediakan dasar untuk pengambilan keputusan yang tepat.

c. Menurut Kertahadi (2007), sistem informasi merupakan alat untuk menyajikan informasi sedemikian rupa sehingga bermanfaat bagi penerimanya. Tujuannya adalah untuk memberikan informasi dalam perencanaan, memulai pengorganisasian operasional sebuah perusahaan yang melayani sinergi organisasi dalam proses mengendalikan pengambilan keputusan.

Menurut Hendrickson (2003), *HRIS can be briefly defined as integrated systems used to gather, store and analyze information regarding an organization's human resources.* HRIS dapat didefinisikan secara singkat sebagai sistem terintegrasi yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan menganalisis informasi mengenai sumber daya manusia organisasi.

Heathfield (2016) dalam tulisannya yang berjudul *Human Resources Information System (HRIS)* pada sebuah portal thebalance.com mendefinisikan HRIS sebagai berikut:

The Human Resource Information System (HRIS) is a software or online solution for the data entry, data tracking, and data information needs of the Human Resources, payroll, management, and accounting functions within a business. It is useful for all processes that you want to track and from which you hope to gather data.

Dijelaskan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) adalah perangkat lunak atau solusi *online* untuk pemasukan data, pelacakan data, dan kebutuhan informasi data dari fungsi SDM, penggajian, manajemen, dan fungsi akuntasi dalam bisnis. Ini berguna untuk semua proses yang ingin anda lacak dan berharap dapat mengumpulkan data.

Dalam rangka penataan sistem manajemen SDM yang merupakan wujud partisipasi pengembangan dan penerapan *e-Government*, Mahkamah Agung RI telah mengembangkan Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP), adalah sebuah sistem informasi yang dirancang sebagai solusi untuk menangani berbagai hal dalam pengurusan kepegawaian, mulai dari penyimpanan dan pemusatan data secara terkomputerisasi hingga menangani berbagai macam laporan yang berhubungan dengan kepegawaian sehingga memudahkan dalam memenuhi kebutuhan informasi data pegawai yang cepat, tepat, akuntabel dan *up to date* (*Blue Print* Mahakamah Agung 2010 – 2035).

Kegiatan pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan data kepegawaian dengan rincian sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, kecepatan dan kualitas layanan terkait dengan kepegawaian
- b. Mempercepat penyeragaman dan pembentukan *database* kepegawaian, menunjang transparansi pengelolaan kepegawaian
- c. Menunjang akuntabilitas kepada para rekanan yang bekerja sama maupun instansi terkait dalam menyajikan informasi yang dapat menunjang tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra
- d. Memudahkan kerja bagi petugas operasional dalam memasukkan data, karena program didesain dengan memaksimalkan otomatisasi sistem

- e. Meningkatkan kualitas dan kecepatan proses penyusunan berbagai laporan yang dibutuhkan baik untuk kepentingan internal maupun laporan-laporan yang dibutuhkan oleh pihak eksternal
- f. Memudahkan dan mempercepat pencarian dan penampilan informasi dibidang pengelolaan kepegawaian, untuk kepentingan pengambilan keputusan

Dalam tatanan implementasinya penerapan *e-HRIS* dalam bentuk aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP) yang ada di Mahkamah Agung RI telah dimanfaatkan sebagai sumber data dalam penataan sistem Kenaikan Pangkat Paperless/Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO).

Layanan sistem Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO) berbasis *less-paper* dilakukan untuk memangkas dokumen persyaratan administrasi yang harus dipenuhi ketika mengajukan usulan kenaikan pangkat, sehingga proses pengusulan hingga penetapan dapat berjalan singkat tanpa melewati alur yang panjang dengan prosedur yang kompleks.

Hal ini merupakan komitmen Mahkamah Agung RI yang terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk terus melakukan terobosan dalam mempermudah dan mempersingkat seluruh layanan kepegawaian, serta mengoptimalkan seluruh sistem informasi kepegawaian yang cepat, tepat, dan akurat.

3. Remunerasi

Remunerasi merupakan kata serapan dari kata bahasa Inggris remunerate yang menurut *Oxford American Dictionaries* berarti *pay*

(someone) for services rendered or work done. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa, dsb); imbalan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa edisi keempat Departemen Pendidikan Nasional, remunerasi diartikan sebagai uang yang diberikan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan. Secara harfiah, remunerasi juga diartikan sebagai substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja.

Remunerasi pemerintahan adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi. Dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. Namun pada tataran pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai yang mengawakilinya. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan pemerintahan yang selama ini dinilai buruk, antara lain ditandai oleh indikator:

- a. Buruknya kualitas pelayanan publik (lambat, tidak ada kepastian aturan/hukum, berbelit belit, arogan, minta dilayani atau *feodal style*, dsb)
- b. Sarat dengan perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme)
- c. Rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja aparatur negara
- d. Kualitas manajemen pemerintahan yang tidak produktif, tidak efektif dan tidak efisien
- e. Kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan

Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya reformasi birokrasi, mengingat dampak paling signifikan terhadap kinerja lembaga akan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi dalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya.

Namun tanpa iming-iming remunerasi, sesungguhnya reformasi birokrasi sudah dilaksanakan sejak tahun 2002 yang lalu. Yaitu dengan melaksanakan beberapa perubahan dan pembaharuan dibidang instrumental, bidang struktural dan bidang kultural pegawai. Pentahapan Remunerasi dari awal kegiatan (pengumpulan data) sampai dengan tahap legislasi (penerbitan undang-undang) adalah:

- a. Analisa jabatan
- b. Pengumpulan data jabatan
- c. Evaluasi jabatan dan pembobotan
- d. *Grading* atau penyusunan struktur gaji baru
- e. *Job pricing* atau penentuan harga jabatan
- f. Pengusulan peringkat dan harga jabatan kepada Presiden

Prinsip dasar kebijakan remunerasi adalah adil dan proporsional. Artinya kalau kebijakan masa lalu menerapkan pola sama rata (generalisir), maka dengan kebijakan remunerasi, besar penghasilan (*reward*) yang diterima oleh seorang pejabat akan sangat ditentukan oleh bobot dan harga jabatan yang disandangnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa remunerasi adalah 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. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator dari penerapan remunerasi bagi karyawan adalah:

- a. Wajar, artinya tinggi rendahnya/kewajaran nilai remunerasi pegawai
- b. Adil, artinya remunerasi yang diterima pegawai harus sesuai dengan kontribusi beban kerja, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan resiko kerja pegawai
- c. Layak, artinya remunerasi diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai

Sistem penerapan remunerasi yang ada pada Mahkamah Agung saat ini berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor 177/KMA/SK/XII/2015 Tentang Perubahan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 128/KMA/SK/2014 Tentang Tunjangan Khusus Kinerja Pegawai Negeri di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang

Berada di Bawahnya. Dalam diktum c menimbang disebutkan “bahwa dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi dan untuk mendukung upaya peningkatan kinerja bagi pegawai negeri di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya, perlu penyesuaian Tunjangan Khusus Kinerja.” Dimana penghitungan besaran tunjangan khusus kinerja/remunerasi sudah berdasarkan *Job Grade 1 Min* (terendah) dengan besaran Tunjangan Khusus Kinerja sebesar Rp 1.719.000,- untuk Staf Gol. I/a Pengadilan Kelas I.B dan Kelas II Pengadilan Negeri, Agama, Militer & TUN sampai dengan *Job Grade 27 Max* (tertinggi) dengan besaran Tunjangan Khusus Kinerja sebesar Rp 32.865.000,- untuk Sekretaris Mahkamah Agung RI.

4. *Employee Engagement*

Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse 2012).

Employee engagement muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya, seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, serta perilaku organisasi karyawan. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam suatu organisasi menandakan organisasi tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan organisasi tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja,

bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerjanya.

Selain definisi di atas, beberapa peneliti menambahkan unsur-unsur lain dalam konsep *employee engagement* seperti perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi, proaktif dalam melakukan inisiatif dan mencari peluang untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator dari *employee engagement* adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen karyawan, berarti karyawan benar-benar peduli terhadap pekerjaan dan organisasinya
- b. Rasa memiliki, artinya pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi
- c. Proaktif, artinya pegawai proaktif melakukan inisiatif dan mencari peluang untuk memberikan kontribusi terbaiknya
- d. Antusiasme, artinya memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerjanya

B. Penelitian Terdahulu

Weeks (2013), dalam penelitiannya yang berjudul *An Analysis of Human Resource Information Systems impact on Employees*, menyimpulkan:

An HRIS utilizes computerized collection, storage, and retrieval technology to improve handling and management of the human resource information within an organization. An HRIS enables decision makers and planners of an organization to improve the efficiency, effectiveness, and timeliness of the information at their disposal. New technology has provided decision makers and strategy makers in an organization with an avenue to access the information about the human resource in their organization without having

to involve the Human Resource Department. With the advent of web-based as well as wireless HRIS, the utilization as well as the benefits of such systems will only improve as time goes by. Human Resource Information Systems are rapidly becoming vital to the successful and skillful operation of the modern organization. The development of computerized HRIS has taken various directions over the years, and the use of such systems differs between one organization and another; however, with the positive leaps in technology to be experienced in this new millennium combined with those currently being researched, the usefulness, efficiency, and necessity of HRISs will only increase as can be seen by the data collected for this study.

HRIS menggunakan teknologi pengumpulan, penyimpanan, dan pengambilan yang terkomputerisasi untuk meningkatkan penanganan dan pengelolaan informasi SDM dalam suatu organisasi. HRIS memungkinkan pengambil keputusan dan perencana organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan ketepatan waktu informasi yang mereka miliki.

Tera Saputra (2017), dalam penelitiannya yang berjudul **Pengaruh Pererapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Kencana Samarinda**, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PDAM Tirta Kencana Samarinda.

Edy Topo Ashari (2010), dalam penelitiannya yang berjudul **Reformasi Birokrasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi yang Baik**, menyimpulkan bahwa birokrasi unggul, maju, dan berkembang tidak lepas dari faktor utama dan esensi yang menjalankan birokrasi tersebut yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penting dan strategisnya peranan PNS tersebut menjadikannya sebagai “pendahuluan” atau fokus perhatian dalam membangun reformasi birokrasi seutuhnya. Atas dasar inilah, arah kebijakan penataannya mengedepankan prinsip kompetensi (*competence based*) untuk dapat semakin: 1)

Memperkuat komitmen dan konsistensi untuk melaksanakan norma, standar, dan prosedur yang telah dirumuskan dan ditetapkan; 2) Mengembangkan budaya kerja organisasi yang berorientasi pada kepuasan pelanggan (*costumer satisfaction*); 3) Meningkatkan profesionalisme PNS melalui instrumen analisis dan evaluasi jabatan, kompetensi jabatan, kepastian pola karir, dan diklat struktural dan fungsional; 4) Meningkatkan disiplin PNS dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*; 5) Meningkatkan penghasilan dan gaji PNS dengan mendasarkan diri pada analisis jabatan, kompetensi, dan kinerja pegawai sehingga diperoleh penghasilan yang adil, layak, dan kompetitif; dan 6) Memperkuat sistem manajemen kepegawaian berbasis IT.

Calvin (2017), dalam sebuah penelitiannya yang berjudul *The Impact of Remuneration on Employees Performance (a Study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State)* menyimpulkan bahwa:

The employers of labour both private and government must not take the remuneration of their employees for granted because it will result in low productivity. The research showed that there is a positive significant relationship between remuneration and employees' performance.

Para pemberi kerja baik swasta maupun pemerintah tidak boleh mengambil/mencabut remunerasi karyawan mereka begitu saja, karena akan menghasilkan produktivitas rendah. Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara remunerasi dan kinerja karyawan.

Roza Gustika (2013) dalam penelitiannya yang berjudul **Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman (Studi Kasus Anggota Polri yang Berpangkat BRIPDA s/d. BRIPKA)**, menyimpulkan bahwa:

1. Pemberian remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Polres Pasaman
2. Dalam pemberian remunerasi dapat mempengaruhi kinerja anggota Polri Polres Pasaman, sementara dari persamaan $Y = 3,753 + 0,076X$, ini dapat dinyatakan dengan apabila terjadi peningkatan remunerasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0,076. Apabila terjadi penurunan remunerasi sebesar satuan, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar 0,076. Dan apabila remunerasi diasumsikan nol atau tidak ada, maka kinerja anggota Polri tetap sebesar konstanta yaitu 3,753.

Retnoningtyas (2014) yang meneliti tentang **Pengaruh Remunerasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Sandi Negara**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Sandi Negara. Selanjutnya, Meida Rahmawati (2013) yang meneliti *employee engagement* sebagai kunci meningkatkan kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* sangat berhubungan dengan *outcome* kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki rasa ketertarikan tinggi akan membuat karyawan senang untuk bekerja di tempat tersebut.

Lewuci dan Mustamu (2016) yang meneliti **Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *vigor* (X_1), *dedication* (X_2) dan *absorption* (X_3) secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Ramadhan dan Sembiring (2014) yang meneliti **Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telkom Indonesia, Tbk.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh 76.6%.

Markos dan Sridevi (2010), dalam penelitiannya yang berjudul ***Employee Engagement: The Key to Improving Performance***, menjelaskan bahwa *employee engagement* terkait erat dengan hasil kinerja organisasi. Sementara perusahaan dengan *disengaged employees* akan mengakibatkan pemborosan usaha, kurang mendapat komitmen dari karyawan, menghadapi ketidakhadiran yang meningkat dan kurang orientasi pelanggan, kurang produktif, dan kurang margin operasi dan margin laba bersih.

Ankrah dan Sokra (2012) *Central University College*, Ghana. Penelitiannya berjudul ***Human Resource Information System as a Tool in Human Resource Management***. Dijelaskan bahwa terlepas dari pernyataan utama penggunaan HRIS berkontribusi besar untuk meningkatkan variabel seperti penghematan biaya dan waktu. Sebagaimana kita ketahui bahwa penghematan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan merupakan salah satu indikator dalam pengukuran kinerja pegawai. Dengan demikian berarti bahwa penerapan HRIS akan memberikan kontribusi atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budi dan Destiana (2014), penelitiannya berjudul **Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat PT. Metra Digital Media pada Direktorat Business Development & Financial Administration**, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan negatif

dari variabel *employee engagement* (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang dilakukan dapat diketahui pula bahwa pengaruh yang dihasilkan antara variabel *employee engagement* terhadap kinerja adalah kuat. *Employee engagement* berpengaruh tidak terlalu besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Metra Digital Media dan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Metra Digital Media.

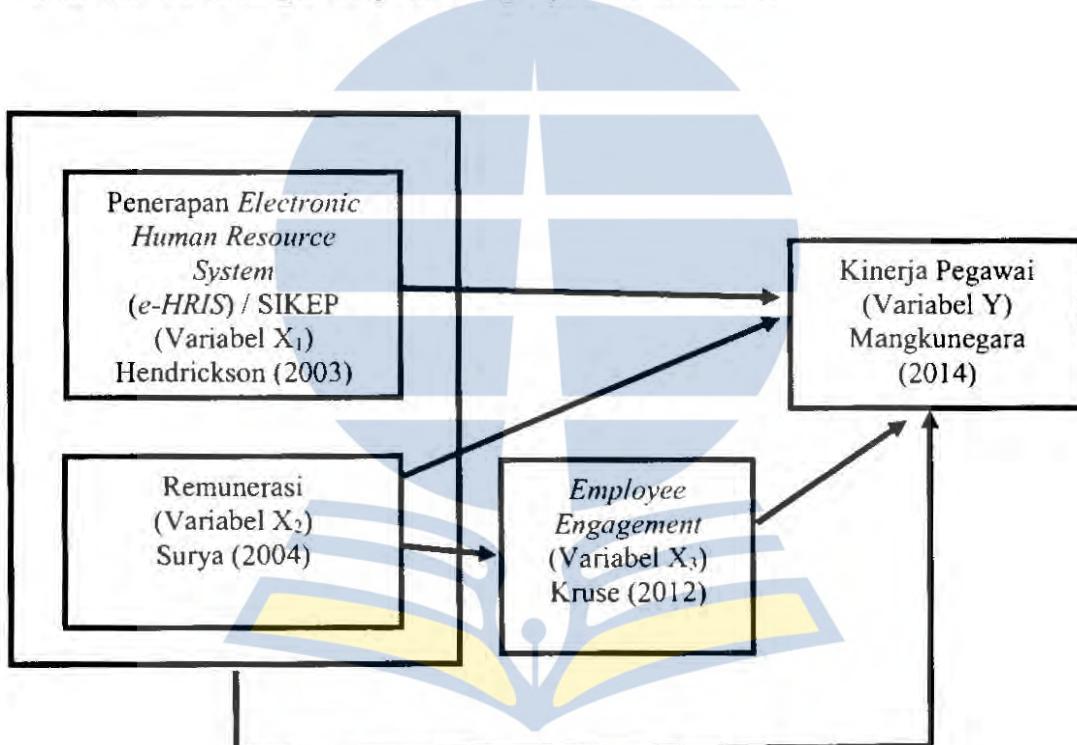
Lala Lasmawati (2007), penelitian berjudul **Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepegawaian Daerah Kota Cimahi**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIMPEG berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 64%.

Kristanto, dkk (2014) dalam penelitiannya yang berjudul **Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen, dan Intensitas Keluar di PT. Indonesia Power UBP Bali**, menyimpulkan bahwa: 1) Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan keadilan dalam distribusi imbalan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan; 2) Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan keadilan dalam penerapan peraturan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan; 3) Keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan keadilan dalam hubungan interpersonal dan akses informasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan; 4) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen. Hal ini berarti semakin tinggi

karyawan merasakan kepuasan kerja semakin tinggi pula perasaan terikat dan keterlibatan mereka; dan 5) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan kepuasan kerja, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka disusun kerangka berpikir sebagai pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir di atas menggambarkan bahwa, penerapan *Elekronic Human Resource Information System (e-HRIS)* dalam hal ini adalah Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP) secara elektronik (variabel X₁) yang merubah sistem informasi manajemen kepegawaian yang dikelola secara manual menjadi sistem kepegawaian yang diselenggarakan dengan aplikasi berbasis komputerisasi

secara *online*. Sehingga akan menjadikan pekerjaan yang menggunakan data atau informasi kepegawaian menjadi lebih efektif, penerapan sistem remunerasi/tunjangan kinerja (variabel X₂) akan memberikan penghasilan tambahan sekaligus meningkatkan kesejahteraan pegawai. Sehingga pegawai akan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan *Employee Engagement* (variabel X₃) merupakan komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Dengan demikian, ketiga variabel X dimaksud, baik secara simultan maupun parsial akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y).

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Penerapan HRIS/SIKEP dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pergawai

Weeks (2013), dalam penelitiannya yang berjudul *An Analysis of Human Resource Information Systems impact on Employees*, menyimpulkan:

An HRIS utilizes computerized collection, storage, and retrieval technology to improve handling and management of the human resource information within an organization. An HRIS enables decision makers and planners of an organization to improve the efficiency, effectiveness, and timeliness of the information at their disposal. New technology has provided decision makers and strategy makers in an organization with an avenue to access the information about the human resource in their organization without having to involve the Human Resource Department. With the advent of web-based as well as wireless HRIS, the utilization as well as the benefits of such systems will only improve as time goes by. Human Resource Information Systems are rapidly becoming vital to the successful and skillful operation of the modern organization. The development of computerized HRIS has taken various directions over the years, and the use of such systems differs between one organization and another; however, with the positive leaps in technology to be experienced in this new millennium combined with those currently being researched, the usefulness, efficiency, and necessity of HRISs will only increase as can be seen by the data collected for this study.

HRIS menggunakan teknologi pengumpulan, penyimpanan, dan pengambilan yang terkomputerisasi untuk meningkatkan penanganan dan pengelolaan informasi SDM dalam suatu organisasi. HRIS memungkinkan pengambil keputusan dan perencana organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan ketepatan waktu informasi yang mereka miliki. Sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya reformasi birokrasi, mengingat dampak paling signifikan terhadap kinerja lembaga akan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya. Dengan demikian, selain penerapan HRIS/SIKEP, maka pemberian tunjangan kinerja/remunerasi pun diyakini mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Demikian pula halnya dengan *employee engagement*, Ramadhan dan Sembiring (2014) menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh 76.6%, untuk itu dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Penerapan HRIS/SIKEP (variabel X₁), remunerasi (variabel X₂), dan *employee engagement* (variabel X₃) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y)

2. Pengaruh HRIS/SIKEP Terhadap Kinerja Pegawai

Ankrah dan Sokro (2012) menjelaskan bahwa terlepas dari pernyataan utama penggunaan HRIS berkontribusi besar untuk meningkatkan variabel seperti penghematan biaya dan waktu. Sebagaimana kita ketahui bahwa penghematan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan merupakan salah satu indikator dalam pengukuran kinerja pegawai. Dengan demikian, berarti bahwa penerapan HRIS akan memberikan kontribusi atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hipotesisnya adalah:

H2 : Penerapan HRIS/SIKEP (variabel X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y)

3. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Calvin (2017), menyimpulkan bahwa:

The employers of labour both private and government must not take the remuneration of their employees for granted because it will result in low productivity. The research showed that there is a positive significant relationship between remuneration and employees' performance.

Dijelaskan bahwa para pemberi kerja baik swasta maupun pemerintah tidak boleh mengambil/mencabut remunerasi karyawan mereka begitu saja, karena akan menghasilkan produktivitas rendah. Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara remunerasi dan kinerja karyawan. Untuk itu, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3 : Remunerasi (variabel X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y)

4. Pengaruh Remunerasi Melalui *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Remunerasi diyakini akan meningkatkan *employee engagement* yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Siregar (2011) menyimpulkan bahwa sistem kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, artinya sistem kompensasi finansial yang tinggi mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Lebih lanjut, Indrawati (2013) menyimpulkan bahwa adanya perhatian yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Hasil ini menunjukkan pelaksanaan sistem kompensasi dan karir yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja dan atasan akan memicu kepuasan kerja karyawan, sehingga kemampuan teknis dan interpersonalnya menjadi baik pula. Jika ada peningkatan kemampuan teknis dan interpersonal, hal tersebut menandakan adanya peningkatan kinerja. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pemberian tunjangan kinerja/remunerasi akan dapat meningkatkan *employee engagement* yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H4 : Remunerasi (variabel X₂) melalui *employee engagement* (variabel X₃) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini, Peneliti mendiskripsikan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menganalisa sebuah model yang telah dikembangkan pada bab sebelumnya, sistematika bahasan dalam bab ini mencakup desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur pengumpulan data, dan metode analisis data.

A. Desain Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian yang berjudul *Analisis Pengaruh penerapan e-HRIS/SIKEP, Remunerasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada Mahkamah Agung RI*, adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013).

Tujuan pendekatan ini adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji relevansi suatu teori dan mendapatkan suatu generalisasi yang memiliki kemampuan prediktif. Penelitian ini jika dilihat berdasarkan tujuannya dapat dikategorikan ke dalam jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh penerapan *Human Resource Information System* (HRIS)/Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP), remunerasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh HRIS/SIKEP terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai, dan menganalisis pengaruh remunerasi melalui *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung RI. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung RI adalah merupakan salah satu unit kerja eselon I yang paling banyak pegawainya pada Mahkamah Agung RI. Penelitian dilaksanakan pada semester kedua 2017 sampai dengan semester kesatu 2018.

B. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagaimana pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Butir Pertanyaan/Pernyataan	Skala
<i>Elektronic Human Resource Information System (e-HRIS)/SIKEP (variabel X₁)</i>	HRIS dapat didefinisikan secara singkat sebagai sistem terpadu yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan menganalisis informasi mengenai sumber daya manusia organisasi Hendrickson (2003)	1. Pengumpulan data pegawai 2. Akses data 3. Analisis informasi mengenai SDM	Aplikasi SIKEP mempermudah untuk mendapatkan data seluruh pegawai secara lengkap dan akurat Dengan adanya Aplikasi SIKEP, data pegawai dapat diakses kapanpun dan dimanapun 1. Informasi/data mengenai pegawai pada Aplikasi SIKEP sangat bermanfaat dalam menunjang sistem kenaikan pangkat otomatis (KPO) 2. Informasi/data pegawai yang ada pada aplikasi SIKEP dapat membantu sistem pensiun otomatis	Likert
Remunerasi (variabel X ₂)	Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah	1. Wajar	1. Besarnya remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai 2. Remunerasi yang diberikan membuat penghasilan saya setara dengan penghasilan sektor swasta dengan	Likert

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Butir Pertanyaan/Pernyataan	Skala
	diberikannya kepada organisasi tempat bekerja Surya (2004)	2. Adil 3. Layak	<p>kualifikasi yang sama</p> <p>3. Penghasilan yang setara dengan swasta membuat saya betah bekerja sebagai pegawai MA</p> <p>1. Pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja (<i>grade jabatan</i>)</p> <p>2. Besarnya remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai</p> <p>3. Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi</p> <p>1. Tunjangan kinerja/remunerasi yang diberikan, cukup untuk memenuhi kebutuhan saya</p> <p>2. Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kesejahteraan saya</p>	
<i>Employee Engagement</i> (variabel X ₃)	<i>Employee engagement</i> adalah komitmen emosional	1. Komitmen karyawan	1. Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi	Likert

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Butir Pertanyaan/Pernyataan	Skala
	karyawan pada organisasi dan tujuannya Kruse (2012)	1. Tanggung jawab 2. Rasa memiliki 3. Proaktif	<p>tanggung jawab saya</p> <p>2. Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan</p> <p>3. Saya merasa peduli terhadap nama baik instansi tempat saya bekerja</p> <p>1. Sebagai PNS saya merasa ikut memiliki instansi tempat saya bekerja</p> <p>2. Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya</p> <p>3. Saya merasa pekerjaan saya membuat orang-orang menghargai saya</p> <p>1. Saya selalu berinisiatif dan tidak hanya menunggu perintah atasan dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>2. Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja</p> <p>3. Saya tertantang untuk menerima pekerjaan yang akan mengekplorasi seluruh kemampuan saya</p>	

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Butir Pertanyaan/Pernyataan	Skala
		4. Antusiasme	<p>1. Saya merasa bersemangat ketika berangkat kerja</p> <p>2. Permasalahan kecil dalam pekerjaan saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja</p> <p>3. Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dari diri saya setiap penyelesaian pekerjaan yang diberikan</p>	
Kinerja Pegawai (variabel Y)	<p>Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p>Mangkunegara (2014)</p>	<p>1. Kuantitas</p> <p>2. Kualitas</p> <p>3. Waktu</p> <p>4. Orientasi pelayanan</p>	<p>Saya selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan</p> <p>1. Saya tidak pernah salah dan saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan</p> <p>2. Saya berusaha untuk lebih teliti dalam menyelesaikan tugas</p> <p>Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</p> <p>1. Saya menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan sikap sopan serta memuaskan untuk pelayanan internal organisasi</p>	Likert

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Butir Pertanyaan/Pernyataan	Skala
			2. Saya menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan sikap sopan serta memuaskan untuk pelayanan eksternal organisasi	
		5. Integritas	1. Saya bersikap jujur dan ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan 2. Saya tidak pernah menyalahkan wewenang dalam melaksanakan tugas 3. Saya berani menanggung resiko dari tindakan yang saya lakukan	
		6. Komitmen	Berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi	
		7. Disiplin	Saya selalu mentaati peraturan dan ketentuan jam kerja	
		8. Kerja sama	Dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi	
		9. Kepemimpinan (Hanya diisi oleh)	1. Saya selalu bertindak tegas dan tidak memihak	

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Butir Pertanyaan/Pernyataan	Skala
		pejabat struktural)	2. Saya selalu mampu menggerakkan tim kerja 3. Saya selalu dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat	



C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Dengan demikian, berarti sampel pada penelitian ini sangatlah penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu, teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dalam bentuk sampling jenuh, dimana sampel yang digunakan adalah seluruh pejabat administrasi dan pejabat fungsional pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum (152 orang), yang terdiri dari 16 orang pejabat administrator (eselon III), 50 orang pejabat pengawas (eselon IV), 82 orang pejabat pelaksana (staf), dan 4 orang pejabat fungsional.

Tabel 3.2 Perhitungan Sampel pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung RI

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Pejabat Administrator (Eselon III)	16
2.	Pejabat Pengawas (Eselon IV)	50
3.	Pejabat Fungsional	4
4.	Pejabat Pelaksana (Staf)	82
Jumlah		152

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

D. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi serangkaian daftar pernyataan atau butir pernyataan terkait dengan variabel yang menjadi fokus penelitian. Kuesioner berupa pertanyaan tertutup yang dibagikan kepada semua

pegawai yang menjadi responden penelitian. Pertanyaan tertutup artinya semua pernyataan sudah memiliki pilihan jawaban yang telah ditentukan Peneliti.

Untuk menjamin kualitas data, terlebih dahulu kuesioner dibagikan kepada 30 orang responden, kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan validitas dan tingkat kepercayaan terhadap indikator yang digunakan. Selanjunya, kuesioner dibagikan kepada seluruh responden pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung RI, dan berhasil dikumpulkan dengan tingkat pengembalian 100%.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Jenis data yang dikumpulkan adalah:

1. Data primer yang diperoleh dari isian kuesioner oleh responden, berupa data penerapan *Electronic Human Resource Information System (e-HRIS)* atau Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP), Remunerasi, *Employee Engagement*, dan kinerja pegawai
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari unit kerja yang berkaitan langsung

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara berikut:

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden
2. Teknik Pencatatan, yaitu mencatat data yang diperlukan dari instansi terkait yang berhubungan dengan penelitian ini

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang sesuatu objek sikap. Obyek sikap ini biasanya telah ditentukan secara spesifik dan sistematis oleh peneliti. Indikator-indikator dari variabel sikap terhadap suatu objek merupakan titik tolak dalam membuat pertanyaan atau pernyataan yang harus diisi oleh responden. Setiap pertanyaan atau pernyataan tersebut dihubungkan dengan jawaban yang berupa dukungan atau pernyataan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata. Skala likert umumnya menggunakan lima ukuran.

Electronic Human Resource Information System (e-HRIS) atau Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP), remunerasi, *Employee Engagement*, dan kinerja pegawai dianalisis dengan metode Skala *Likert's Summated Rating* (SLR). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Sugiyono, 2014).

Tabel 3.3 Kategori Skala Likert

Jawaban Skala Likert	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, 2014

F. Metode Analisis Data

Analisis data sebagai proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Kriyantono, 2008). Metode analisis data yang digunakan adalah metode

kuantitatif. Menurut West dan Turner (2009) metode kuantitatif adalah menuntut peneliti untuk melakukan pengamatan yang dapat dikuantifikasi (diubah dalam bentuk angka) dan kemudian menganalisis angka-angka tersebut. Analisis ini memberikan dasar bagi argumen mengenai makna pengamatan yang relatif terhadap posisi teoritis. Dalam metode analisis data, proses data yang dihitung dalam penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, uji determinasi, uji F, dan uji t.

Untuk melihat pengaruh penerapan HRIS/SIKEP, remunerasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dianalisis dengan menggunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic Versi 22*. Jenis pengujian yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat tingkat keandalan dan kesahihan instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat ukur dan tingkat konsistensinya, kemudian baru dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji determinasi untuk melihat seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, uji F dilakukan guna melihat hubungan linearitas varibel X_1 , X_2 , dan X_3 (secara kumulatif) terhadap variabel Y. Selanjutnya dilakukan uji t guna melihat pengaruh masing-masing variabel X (secara parsial) terhadap variabel Y, kemudian analisis lajur dilakukan untuk menganalisis pengaruh remunerasi melalui *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Langkah-langkah yang dilakukan dalam proses analisis ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis yang digunakan untuk melihat gambaran pada variabel-variabel penelitian, yakni *e-HRIS* (SIKEP), remunerasi, *employee engagement*, dan kinerja pegawai pada Mahkamah Agung R.I. Didasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner. Untuk mendeskripsikan masing-masing variabel dan indikatornya digunakan analisis frekuensi dengan bantuan *software IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) Statistic* versi 22 dan dalam hal kategorisasi Peneliti akan menggunakan rentang skala (*rating scale*) terhadap skor jawaban responden, dengan menggunakan persamaan:

$$RS = (\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}) / \text{jumlah pilihan jawaban}$$

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat indikator-indikator yang digunakan dalam instrumen/kuesioner penelitian membentuk konsep, dan dapat mewakili variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Suatu data dapat dikatakan valid, jika pertanyaan-pertanyaan pada suatu kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur.

Validitas digunakan untuk menilai apakah mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep tersebut, dengan perkataan lain, untuk menunjukkan konsep yang diukur tersebut yang telah dirancang sebelumnya telah menghasilkan data yang tepat dengan alat ukurnya. Menurut Sugiyono (2013) *valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid, apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti. Pengujian validitas tiap butir

digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor butir dengan skor totalnya, yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2013).

Menurut Priyanto yang dikutip oleh Siddik (2015) suatu data dapat dikatakan valid, bila memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Membandingkan nilai r_{hitung} (*nilai pearson correlation*) dengan nilai r_{tabel} (didapat dari tabel r), jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan atau variabel tersebut valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan tidak valid.
- b. Jika signifikansi < dari 0,05 maka item valid, tetapi jika signifikansi > 0,05 maka item tidak valid.

Langkah-langkah dalam mengukur validitas kuesioner adalah:

- a. Melakukan uji coba kuesioner dengan minimal 30 responden
- b. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban
- c. Menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan, dalam hal ini Peneliti menggunakan *software IBM SPSS Statistic 22* untuk menganalisis atau menguji validitas dari kuesioner

Berikut ini merupakan hasil uji validitas untuk masing-masing variabel:

- a. Validasi Variabel *e-HRIS/Sistem Informasi Kepergawainan (SIKEP)*

Dari hasil uji validitas terhadap pertanyaan/pernyataan pada variabel *e-HRIS/Sistem Informasi Kepergawainan (SIKEP)*, dapat ditampilkan pada rekapitulasi di Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validasi e-HRIS/SIKEP

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
e-HRIS (SIKEP)	X _{1.1}	0,947	0,361	0,00	0,05	Valid
	X _{1.2}	0,807				
	X _{1.3}	0,898				
	X _{1.4}	0,900				

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil uji validitas e-HRIS/Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP), diketahui pertanyaan/pernyataan pada variabel e-HRIS/SIKEP, pada pertanyaan/pernyataan X_{1.1} sampai dengan X_{1.4} nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,361), dan sig. (2-tailed) < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan seluruh pertanyaan/pernyataan untuk variabel e-HRIS/SIKEP dinyatakan valid (data hasil pengujian terlampir).

b. Validasi Variabel Remunerasi

Dari hasil uji validitas terhadap pertanyaan/pernyataan pada variabel remunerasi, maka dapat ditampilkan pada rekapitulasi di Tabel 3.5.

Tabel 3.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel Remunerasi

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
Remunerasi	X _{2.1}	0,887	0,361	0,000	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,863				
	X _{2.3}	0,705				

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Corelation (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
	X _{2.4}	0,682	0,361	0,198	0,05	Tidak Valid
	X _{2.5}	0,901				
	X_{2.6}	0,242				
	X _{2.7}	0,732				
	X _{2.8}	0,819				

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel rekapitulasi hasil uji validitas remunerasi diketahui terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid, yaitu item pernyataan X_{1.6}, dimana diperoleh nilai r_{hitung} 0,242 < dari r_{tabel} (0,361) dan sig. (2-tailed) > 0,05 (data hasil pengujian terlampir).

c. Validasi Variabel *Employee Engagement*

Dari hasil uji validitas terhadap pertanyaan/pernyataan pada variabel *employee engagement*, maka dapat ditampilkan pada rekapitulasi di Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel *Employee Engagement*

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Corelation (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
<i>Employee Engagement</i>	X _{3.1}	0,812	0,361	0,000	0,05	Valid
	X _{3.2}	0,802				
	X _{3.3}	0,646				
	X _{3.4}	0,507				
	X _{3.5}	0,813				
	X _{3.6}	0,813				
	X _{3.7}	0,851				

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
	X _{3,8}	0,833				
	X _{3,9}	0,857				
	X _{3,10}	0,833				
	X _{3,11}	0,669				
	X _{3,12}	0,615				

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil uji validitas *employee engagement*, diketahui bahwa pertanyaan/pernyataan pada variabel *employee engagement*, pada pertanyaan/pernyataan X_{3,1} sampai dengan X_{3,12}, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,159), dan sig. (2-tailed) < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan seluruh pertanyaan/pernyataan untuk variabel *employee engagement* dinyatakan valid (data hasil pengujian terlampir).

d. Validasi Variabel Kinerja

Dari hasil uji validitas terhadap pertanyaan/pernyataan pada variabel kinerja, maka dapat ditampilkan pada rekapitulasi di Tabel 3.7.

Tabel 3.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
Kinerja	X _{4,1}	0,611	0,361	0,000	0,05	Valid
	X _{4,2}	0,572				
	X _{4,3}	0,549				
	X _{4,4}	0,661				
	X _{4,5}	0,800				

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Sig (2-tailed)	Tingkat Signifikansi	Ket
	X _{4.6}	0,834				
	X _{4.7}	0,741				
	X _{4.8}	0,665				
	X _{4.9}	0,850				
	X _{4.10}	0,699				
	X _{4.11}	0,758				
	X _{4.12}	0,857				
	X _{4.13}	0,690				
	X _{4.14}	0,750				
	X _{4.15}	0,564				

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi hasil uji validitas kinerja diketahui bahwa pertanyaan/pernyataan pada variabel kinerja, pada pertanyaan/pernyataan Y_{1.1} sampai dengan Y_{1.15} nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,159), dan sig. (2-tailed) < 0,05. Hasil seluruh pertanyaan/pernyataan untuk variabel kinerja dinyatakan valid (data hasil pengujian terlampir).

3. Uji Reliabilitas

Selain *valid*, instrumen penelitian harus dapat dipercaya (*reliable*). Sugiyono (2013) mengemukakan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data sama. Reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten. Dengan perkataan lain, kemampuan dari sebuah instrumen alat ukur untuk mengukur suatu obyek yang sama pada saat itu juga. Butir instrumen dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian atau kuesioner. Suatu instrumen kuesioner dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil konsisten. Bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya (*reliable*). Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen kuesioner berhubungan dengan ketepatan hasil penelitian. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas. Tolok ukur reliabilitas adalah nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan formulasi koefisien alpha. Ghazali (dalam Raharjo, 2015) mengemukakan bahwa suatu variabel dikatakan *reliable*, jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Berdasarkan uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistic 22* dihasilkan data yang dimuat pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
e-HRIS / SIKEP	0,902	0,60	Reliable
Remunerasi	0,890		
Employee Engagement	0,928		
Kinerja	0,915		

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji realitas pada tabel di atas, terlihat item pertanyaan dari variabel *e-HRIS/Sistem Informasi Kepegawaian*, remunerasi, *employee engagement*, dan kinerja menghasilkan nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data yang sama pada kondisi yang relatif sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

4. Pengujian Hipotesis

Regresi Linear Berganda Simultan atau Standar adalah kembangan lebih lanjut dari penelitian korelasional. Lewat uji regresi hendak dilihat bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lain. Regresi Berganda Simultan atau Standar kerap disebut *Standard Multiple Regression* atau *Simultaneous Multiple Regression*. Dalam uji regresi linear berganda simultan, seluruh variabel prediktor (bebas) dimasukkan ke dalam perhitungan regresi secara serentak. Untuk memprediksi variabel terikat dengan memasukkan, secara serentak, serangkaian variabel bebas. Persamaan regresi kemudian menghasilkan konstanta dan koefisien regresi bagi masing-masing variabel bebas.

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas). Mengingat jumlah variabel bebas dalam penelitian ini sebanyak tiga variabel, yakni *e-HRIS/Sistem Informasi Pegawai* (SIKEP), remunerasi, dan *employee engagement*, maka untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas, yaitu *e-HRIS/Sistem Informasi Pegawai (SIKEP)* (X_1), remunerasi (X_2), dan *employee engagement* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = *Error term* atau hal yang tidak diteliti

Dalam pengujian hipotesis ini akan digunakan beberapa uji regresi, yaitu uji determinasi untuk menganalisis kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, uji F untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bersifat linear, dan uji t untuk menguji signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya analisis jalur digunakan untuk menganalisis pengaruh remunerasi melalui *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

a. Uji Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Koefisien determinasi ini dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R).

Hal pertama yang perlu diperhatikan pada tabel *model summary* yakni nilai R_1 dan R_2 yakni untuk mengetahui apakah model yang telah dirumuskan tersebut cocok/sesuai untuk dijadikan penelitian. *Model summary* digunakan untuk menilai *goodness of fit of regression equation*, yakni menilai kesesuaian/kecocokan model dari persamaan regresi yang telah dirumuskan (Singh, 2007). Tabel *model summary* ini memberi informasi seberapa baik model analisis yang diteliti secara keseluruhan, yaitu variabel bebas mampu memprediksikan variabel terikat, dengan rincian berikut:

- 1) Kolom Model, menunjukkan berapa buah model analisis yang Peneliti bentuk
- 2) Kolom R, menunjukkan seberapa baik variabel-variabel bebas memprediksikan hasil (*multiple correlation coefficient*). Kisaran nilai R adalah 0 hingga 1. Semakin nilai R mendekati angka 1, maka semakin kuat variabel-variabel bebas memprediksikan variabel terikat. Namun, ketepatan nilai R ini lebih disempurnakan oleh kolom *Adjusted R Square* yang merupakan koreksi atas nilai R.
- 3) Kolom *Adjusted R Square*, fungsinya menjelaskan sampel penelitian mampu mencari jawaban yang dibutuhkan dari populasinya. Kisaran nilai *Adjusted R Square* adalah 0 hingga 1. Tahap selanjutnya

melakukan perkalian hasil yang terdapat pada kolom *Adjusted R Square* dengan 100% maka akan diperoleh berapa persen (%) varian tiap sampel pada variabel terikat bisa diprediksi oleh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan).

b. Uji F

Uji F atau ANOVA digunakan untuk menganalisis variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat) secara signifikan (Singh, 2007). Sig. (signifikan) Tabel ANOVA menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA. Nilai yang tertera digunakan untuk uji kelayakan model analisis (dimana sejumlah variabel x mempengaruhi variabel y) dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus $< 0,05$. Nilai ini bisa dilihat pada kolom Sig. Jika $\text{Sig.} < 0,05$, maka model analisis dianggap layak. Jika $\text{Sig.} > 0,05$, maka model analisis dianggap tidak layak.

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y), yaitu menjawab variabel X_1 , X_2 , dan X_3 benar-benar memberikan pengaruh terhadap variabel Y. Landasan pengambilan keputusan adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu apabila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, demikian pula sebaliknya jika nilai $t_{\text{hitung}} <$

t_{tabel} dan probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

d. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013).

Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk melihat hubungan kausalitas variabel remunerasi (X_2) melalui variabel *employee engagement* (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dimana pada hipotesis penelitian dinyatakan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi remunerasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan *employee engagement*. Dengan demikian diagram jalur dapat digambarkan pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Diagram Jalur Pengaruh Remunerasi Melalui *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan diagram jalur pada Gambar 3.1 di atas, dapat diformulasikan persamaan struktur, yaitu:

$$Y = \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{zx_3} X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

X_2 = Remunerasi

X_3 = Employee Engagement

Y = Kinerja Pegawai

$\rho_{yx_2} X_2$ = Koefisien Jalur Remunerasi Terhadap Employee Engagement

$\rho_{zx_3} X_3$ = Koefisien Jalur Employee Engagement Terhadap Kinerja

Pegawai

ε = Faktor lain yang tidak diteliti

Untuk memperoleh nilai koefisien, analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22, sementara untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada Tabel 3.9.

Tabel 3.9 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Soegiono (2014:250)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia adalah unit eselon I pada Mahkamah Agung RI yang mempunyai tugas antara lain merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis dibidang administrasi, keuangan dan organisasi ketatalaksanaan bagi tenaga kesekretariatan peradilan umum sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2005 Tentang Sekretariat Mahkamah Agung dan Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Nomor MA/SEK.07/SK/III/2006 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Mahkamah Agung RI.

Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum dalam melaksanakan tugas dan fungsinya didukung oleh SDM sebanyak 158 orang dengan sebaran jabatan berikut: dipimpin oleh eselon I yakni Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum dengan dibantu oleh 5 orang eselon II yang terdiri dari Sekretaris Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum, Direktur Pembinaan Tenaga Teknis Peradilan Umum, Direktur Pembinaan Administrasi Peradilan Umum, Direktur Pranata dan Tatalaksana Perkara Perdata, Direktur Pranata dan Tatalaksana Perkara Pidana, 16 orang pejabat eselon III, 50 orang pejabat eselon IV, 4 orang tenaga fungsional, dan 82 orang pengadministrasi umum (Data Komdanas Badilum, Agustus 2017).

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden, didapat data yang merupakan deskripsi dari responden dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari jenis

kelamin, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan usia. Berikut ini dipaparkan deskripsi data responden penelitian:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori responden penelitian berdasarkan jenis kelamin hampir berimbang antara laki-laki dan perempuan, namun lebih dominan responden dengan jenis kelamin laki-laki (51,3%) dibandingkan responden dengan jenis kelamin perempuan (48,7%). Lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	78	51,3
Perempuan	54	48,7
Total	152	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Kategori responden berdasarkan kelompok jabatan dapat dipaparkan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Kategori	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Eselon III	16	10,5
Eselon IV	50	33,6
Fungsional	4	2,6
Pelaksana/Staf	82	53,3
Total	152	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kategori responden berdasarkan kelompok jabatan didominasi oleh kategori pejabat pelaksana yang melebihi setengah (53,3%) dari jumlah responden. Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN, pejabat dalam jabatan pelaksana bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Menurut jumlahnya, kategori jabatan Eselon IV atau pejabat dalam jabatan pengawas yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana, berjumlah sepertiga (33,6%) dari jumlah responden. Sementara kategori jabatan Eselon III atau pejabat dalam jabatan administrator yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan hanya 10% dari jumlah responden.

Kategori jabatan fungsional, yang merupakan sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu hanya 2,6% dari jumlah responden yang ada.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pembagian kategori responden berdasarkan kelompok masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
0 – 5 Tahun	5	3,3
6 – 10 Tahun	18	11,8
11 – 20 Tahun	45	29,6
21 – 30 Tahun	51	33,6
> 30 Tahun	33	21,7
Total	152	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden dengan masa kerja yang cukup lama atau melebihi dua dekade (21 - 30 tahun, dan > 30 tahun) mendominasi jumlah responden yang ada, yakni 55,3% dari jumlah responden. Artinya, mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Sementara responden dengan masa kerja yang telah mengalami masa penyesuaian dengan masa kerja 6 - 10 tahun dan 11 - 20 tahun, hampir setengah (41,4%) dari jumlah responden. Responden dengan masa kerja yang tergolong masih mengalami masa penyesuaian (0 - 5 tahun), hanya 3,3% dari jumlah responden. Artinya, responden dengan pengalaman kerja rendah hanya sebagian kecil dari jumlah responden.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pembagian kategori responden berdasarkan kelompok pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SLTA	27	17,8
Diploma III	9	5,9
S1	76	50
S2	40	26,3
Total	152	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikannya didominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan tinggi (Diploma III, S1, dan S2), yakni 82,2% dari jumlah responden. Artinya, mayoritas responden memiliki kecendrungan pola pikir ilmiah.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pembagian kategori responden berdasarkan kelompok usia dapat dipaparkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
20 – 30 tahun	7	4,6
31 – 40 tahun	50	32,9
> 40 tahun	95	62,5
Total	152	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh kelompok usia > 40 tahun. Hal ini mencerminkan mayoritas

responden telah memasuki usia mendekati masa pensiun. Sementara kelompok usia 31 - 40 tahun, dalam teori Perkembangan Karir Donald E. Super termasuk dalam kelompok Fase Pemantapan (*establishment*) yang bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu menempati porsi sepertiga (32,9%) dari jumlah responden. Sedangkan kelompok usia 20 - 30 tahun yang tergolong dalam fase explorasi (*exploration*), dimana individu memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat, menempati 4,6% dari jumlah keseluruhan responden.

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan analisa terhadap variabel-variabel penelitian yang terdiri dari *e-HRIS/Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP)*, remunerasi, *employee engagement*, dan kinerja pegawai. Analisis ini diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan/pernyataan yang diajukan. Adapun hasil analisis deskriptif dimaksud dapat digambarkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Jumlah Responden (orang)	Min	Max	Mean	Index	Std. Deviation
<i>e-HRIS/SIKEP</i>	152	1,00	5,00	4,41	85	2,473
Remunerasi	152	2,42	5,00	3,87	72	3,776
<i>Employee Engagement</i>	152	3,45	5,00	4,41	85	4,700
Kinerja	152	3,47	5,00	4,20	80	5,232

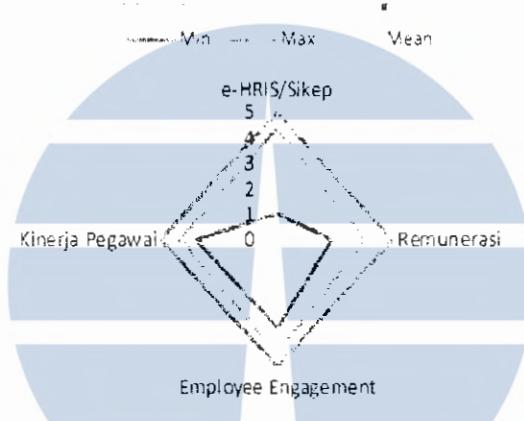
Sumber: Data primer diolah. 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari analisis deskriptif variabel *e-HRIS/Sistem Informasi Kepegawaian* (SIKEP), diketahui terdapat 152 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Nilai minimum adalah 1,00 dan nilai maksimum adalah 5,00, nilai rata-rata 4,41 dengan standar deviasi 2,473, artinya variabel HRIS/SIKEP memiliki keragaman jawaban yang rendah dan jauh dari rata-rata. Hal ini menunjukkan rendahnya pemahaman atau tanggapan responden terhadap variabel HRIS/SIKEP.
2. Dari analisis deskriptif variabel remunerasi, diketahui terdapat 152 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Nilai minimum adalah 2,42 dan nilai maksimum adalah 5,00, nilai rata-rata 3,87 dengan standar deviasi 3,766, artinya variabel remunerasi memiliki keragaman jawaban yang mendekati rata-rata. Hal ini menunjukkan pemahaman dan tanggapan responden terhadap variabel remunerasi cukup merata.
3. Dari analisis deskriptif variabel *employee engagement* diketahui, terdapat 152 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Nilai minimum adalah 3,45 dan nilai maksimum 5,00 nilai rata-rata adalah 4,41 dengan standar deviasi 4,700, artinya variabel *employee engagement* memiliki sebaran jawaban yang tinggi dan mendekati rata-rata. Hal ini menunjukkan pemahaman dan tanggapan responden terhadap variabel *employee engagement* cukup tinggi.
4. Dari analisis deskriptif variabel kinerja pegawai, diketahui terdapat 152 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Nilai minimum 3,47 dan nilai maksimum 5,00 dan nilai rata-rata 4,20 dengan standar deviasi 5,232,

artinya variabel kinerja pegawai memiliki sebaran jawaban yang sangat tinggi dan mendekati nilai rata-rata. Hal ini menunjukkan pemahaman dan tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai sangat tinggi.

Secara grafis, analisis deskriptif variabel *e-HRIS/SIKEP*, remunerasi, *employee engagement*, dan kinerja pegawai pada penelitian ini dapat dijelaskan pada Gambar 4.1.



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.1 Grafik Analisis Deskriptif

Gambar di atas menjelaskan variabel *e-HRIS/SIKEP* memiliki nilai minimum terendah, sementara nilai rata-ratanya mendekati maksimum dengan nilai standar deviasi terendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Artinya variabel *e-HRIS/SIKEP* memiliki keragaman jawaban rendah, mayoritas responden memberikan jawaban nilai maksimum sebagaimana ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum. Variabel lainnya cenderung memiliki karakteristik sama, yaitu jarak antara nilai rata-rata terhadap nilai minimum dan nilai maksimum hampir berimbang.

1. Deskripsi Variabel *e-HRIS/SIKEP*

Deskripsi variabel *e-HRIS/SIKEP* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel *e-HRIS/SIKEP*

Kategori	Frekuensi (kali)	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	4	0,66
Tidak Setuju	4	0,66
Ragu-Ragu	40	6,58
Setuju	243	39,96
Sangat Setuju	317	52,14
Total	608	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel di atas menggambarkan lebih dari setengah (52,14%) jawaban responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan-pernyataan yang ada pada variabel *e-HRIS/SIKEP*. Namun demikian masih terdapat 6,58% dari jawaban responden yang ragu-ragu, 0,66% tidak setuju dan 0,66% sangat tidak setuju terhadap sistem penerapan SIKEP. Artinya, masih terdapat pegawai yang belum yakin sepenuhnya dengan penerapan SIKEP.

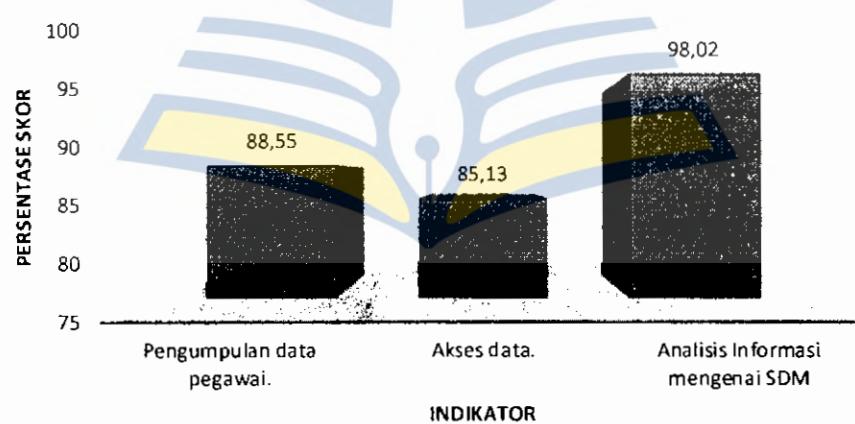
Selaras dengan hasil analisis di atas, dilihat dari kategorisasi jawaban responden atas indikator-indikator variabel *e-HRIS/SIKEP* (X_1) berdasarkan skor terhadap rentang skala menunjukkan respon responden yang sangat baik, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Kategorisasi Indikator Variabel *e-HRIS*

No	Indikator	Skor	Kategorisasi		Percentase (%)
			Kategori	Skala	
1	Pengumpulan data pegawai	673	Sangat Buruk	152 – 304	88,55
			Buruk	305 – 456	
			Baik	457 – 608	
			Sangat Baik	609 – 760	
2	Akses data	647	Sangat Buruk	152 – 304	85,13
			Buruk	305 – 456	
			Baik	457 – 608	
			Sangat Baik	609 – 760	
3	Analisis informasi mengenai SDM	1369	Sangat Buruk	304 – 608	98,02
			Buruk	609 – 912	
			Baik	913 – 1216	
			Sangat Baik	1217 – 1520	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Secara histogram, tingkatan kategorisasi indikator variabel *e-HRIS/SIKEP* dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.2 Histogram Tingkatan Kategorisasi Indikator Variabel *e-HRIS/SIKEP*

Histogram di atas menggambarkan indikator yang paling memiliki respon tinggi dari responden adalah analisis informasi mengenai SDM. Hal ini dapat dipahami, karena indikator ini menyangkut dengan hak pegawai, yaitu kenaikan pangkat dan pensiun.

2. Deskripsi Variabel Remunerasi

Deskripsi variabel remunerasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Remunerasi

Kategori	Frekuensi (kali)	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	2	0,19
Tidak Setuju	61	5,73
Ragu-Ragu	189	17,76
Setuju	638	59,96
Sangat Setuju	174	16,35
Total	1.064	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel di atas menggambarkan bahwa lebih dari setengah (59,96%) jawaban responden menyatakan setuju dengan pertanyaan/pernyataan yang ada pada variabel remunerasi. Namun demikian, masih terdapat 17,76% responden yang ragu-ragu, 5,73% tidak setuju, dan 0,19% sangat tidak setuju terhadap sistem remunerasi yang ada di Mahkamah Agung R.I, khususnya di Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum. Artinya, sistem penerapan remunerasi yang ada belum sepenuhnya memberikan rasa keadilan/kepuasan bagi pegawai.

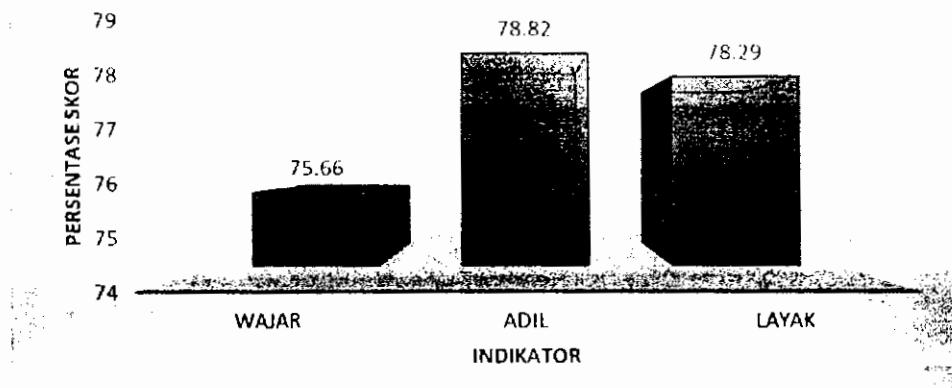
Selaras dengan hasil analisis di atas, dilihat dari kategorisasi jawaban responden atas indikator-indikator variabel remunerasi X_2 , berdasarkan skor terhadap rentang skala menunjukkan respon responden yang sangat baik, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Kategorisasi Indikator Variabel Remunerasi

No	Indikator	Skor	Kategorisasi		Percentase (%)
			Kategori	Skala	
1.	Wajar	1725	Sangat Buruk	456 – 912	75,66
			Buruk	913 – 1368	
			Baik	1369 – 1824	
			Sangat Baik	1825 – 2280	
2.	Adil	1198	Sangat Buruk	304 – 608	78,82
			Buruk	609 – 912	
			Baik	913 – 1216	
			Sangat Baik	1217 – 1520	
3.	Layak	1190	Sangat Buruk	304 – 608	78,29
			Buruk	609 – 912	
			Baik	913 – 1216	
			Sangat Baik	1217 – 1520	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Secara grafis, tingkatan kategorisasi indikator variabel remunerasi dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.3 Histogram Tingkatan Kategorisasi Indikator

Variabel Remunerasi

Histogram di atas menggambarkan indikator adil dari sistem pembayaran remunerasi mendapat respon sangat tinggi dari responden. Artinya asas keadilan dalam pemberian remunerasi pada Mahkamah Agung RI relatif baik, bila dibandingkan dengan indikator wajar dan layak. Sementara indikator wajar memiliki respon yang relatif lebih rendah. Artinya, kewajaran besaran remunerasi yang diterima oleh pegawai masih diragukan oleh pegawai.

3. Deskripsi Variabel *Employee Engagement*

Deskripsi variabel *employee engagement* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Deskripsi Variabel *Employee Engagement*

Kategori	Frekuensi (kali)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	3	0,16
Tidak Setuju	9	0,49
Ragu-Ragu	67	3,67
Setuju	868	47,59
Sangat Setuju	877	48,08
Total	1.824	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel di atas menggambarkan mayoritas responden (95,67%) setuju dan sangat setuju dengan pertanyaan/pernyataan yang ada pada variabel *employee engagement*. Artinya *engagement* pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung R.I. sangat tinggi.

Selaras dengan hasil analisis di atas, dilihat dari kategorisasi jawaban responden atas indikator-indikator variabel *employee engagement* X₃, berdasarkan skor terhadap rentang skala menunjukkan respon responden yang sangat baik, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.12.

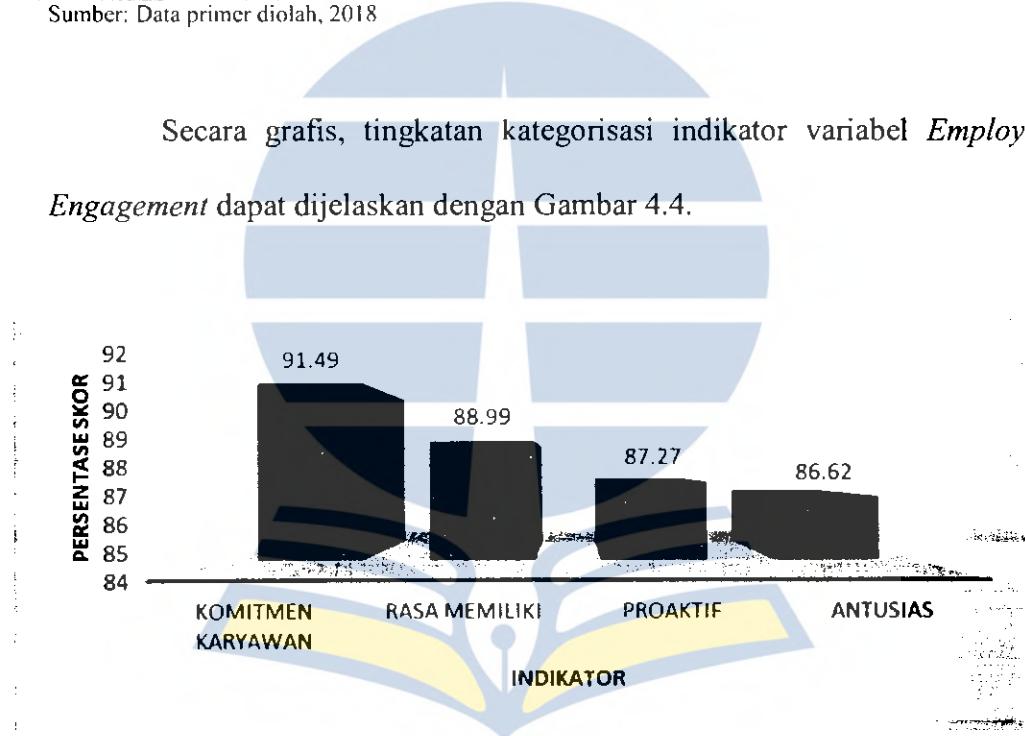
Tabel 4.12 Kategorisasi Indikator Variabel *Employee Engagement*

No	Indikator	Skor	Kategorisasi		Percentase (%)
			Kategori	Skala	
1	Komitmen karyawan	2086	Sangat Buruk	456 – 912	91,49
			Buruk	913 – 1368	
			Baik	1369 – 1824	
			Sangat Baik	1825 – 2280	
2	Rasa memiliki	2029	Sangat Buruk	456 – 912	88,99
			Buruk	913 – 1368	
			Baik	1369 – 1824	
			Sangat Baik	1825 – 2280	

No	Indikator	Skor	Kategorisasi		Percentase (%)
			Kategori	Skala	
3	Proaktif	1989	Sangat Buruk	456 – 912	87,27
			Buruk	913 – 1368	
			Baik	1369 – 1824	
			Sangat Baik	1825 – 2280	
4	Antusias	1975	Sangat Buruk	456 – 912	86,62
			Buruk	913 – 1368	
			Baik	1369 – 1824	
			Sangat Baik	1825 – 2280	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Secara grafis, tingkatan kategorisasi indikator variabel *Employee Engagement* dapat dijelaskan dengan Gambar 4.4.



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.4 Histogram Tingkatan Kategorisasi Indikator Variabel *Employee Engagement*

Histogram di atas menggambarkan indikator komitmen karyawan mendapatkan respon yang paling tinggi dari responden. Artinya komitmen karyawan dalam *employee engagement* pada Mahkamah Agung RI relatif lebih baik. Sementara indikator antusias memiliki respon relatif lebih rendah.

Artinya tingkat antusias pegawai pada Mahkamah Agung RI relatif lebih rendah.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Frekuensi (kali)	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	7	0,31
Tidak Setuju	50	2,19
Ragu-Ragu	178	7,81
Setuju	1,185	51,97
Sangat Setuju	860	37,72
Total	2.280	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel di atas menggambarkan mayoritas responden (89,69%) setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan/pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan. Artinya kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum sangat tiggi.

Selaras dengan hasil analisis di atas, dilihat dari kategorisasi jawaban responden atas indikator-indikator variabel kinerja pegawai (Y), berdasarkan skor rentang skala menunjukkan respon responden yang sangat baik, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.14.

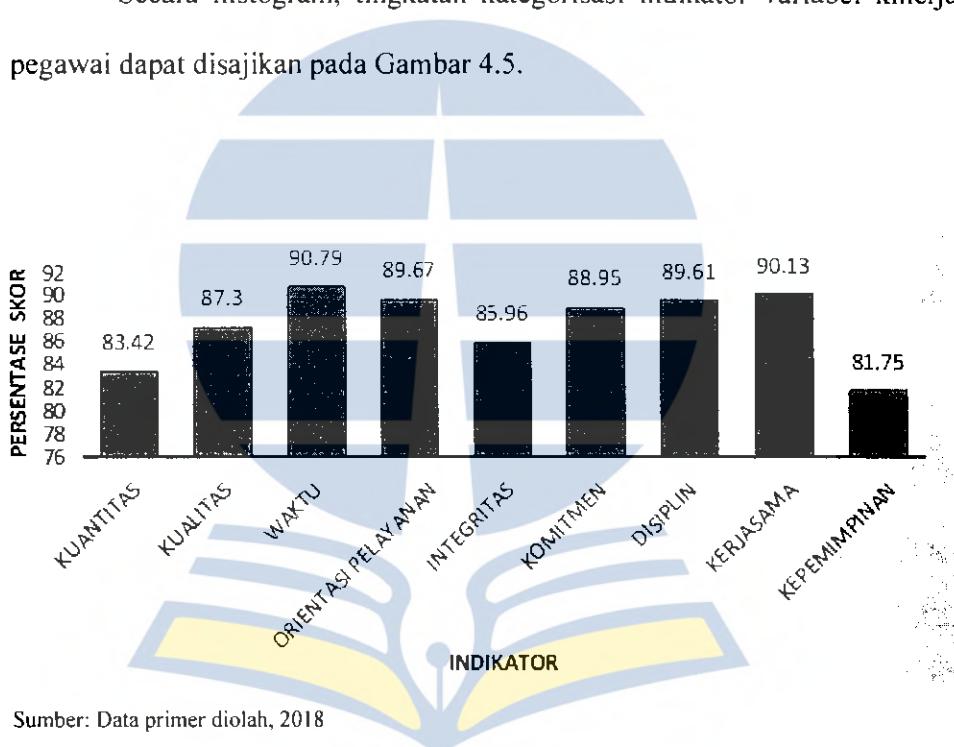
Tabel 4.14 Kategorisasi Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skor	Kategorisasi		Percentase (%)
			Kategori	Skala	
1.	Kuantitas	634	Sangat Buruk	152 – 304	83,42
			Buruk	305 – 456	
			Baik	457 – 608	
			Sangat Baik	609 – 760	
2.	Kualitas	1327	Sangat Buruk	304 – 608	87,30
			Buruk	609 – 912	
			Baik	913 – 1216	
			Sangat Baik	1217 - 1520	
3.	Waktu	690	Sangat Buruk	152 – 304	90,79
			Buruk	305 – 456	
			Baik	457 – 608	
			Sangat Baik	609 – 760	
4.	Orientasi pelayanan	1363	Sangat Buruk	304 – 608	89,67
			Buruk	609 – 912	
			Baik	913 – 1216	
			Sangat Baik	1217 - 1520	
5.	Integritas	1960	Sangat Buruk	456 – 912	85,96
			Buruk	913 – 1368	
			Baik	1369 – 1824	
			Sangat Baik	1825 – 2280	
6.	Komitmen	676	Sangat Buruk	152 – 304	88,95
			Buruk	305 – 456	
			Baik	457 – 608	
			Sangat Baik	609 – 760	
7.	Disiplin	681	Sangat Buruk	152 – 304	89,61
			Buruk	305 – 456	
			Baik	457 – 608	
			Sangat Baik	609 – 760	
8.	Kerjasama	685	Sangat Buruk	152 – 304	90,13
			Buruk	305 – 456	

No	Indikator	Skor	Kategorisasi		Percentase (%)
			Kategori	Skala	
			Baik	457 – 608	
9.	Kepemimpinan	1864	Sangat Baik	609 – 760	81,75
			Sangat Buruk	456 – 912	
			Buruk	913 – 1368	
			Baik	1369 – 1824	
9.	Kepemimpinan	1864	Sangat Baik	1825 – 2280	81,75

Sumber: Data primer diolah, 2018

Secara histogram, tingkatan kategorisasi indikator variabel kinerja pegawai dapat disajikan pada Gambar 4.5.



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.5 Histogram Tingkatan Kategorisasi Indikator

Variabel Kinerja Pegawai

Histogram di atas menjelaskan, sekalipun semua indikator masuk dalam kategori sangat baik. Indikator waktu menempati skor paling tinggi. Ini dapat diartikan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan telah

menjadi perhatian pegawai, yang dipengaruhi juga oleh tingginya tingkat disiplin pegawai. Sementara indikator kepemimpinan menempati skor yang paling rendah, karena mayoritas responden bukan dari unsur pimpinan, bahkan 55,9% dari responden adalah pelaksana/staf dan pejabat fungsional yang didalam sistem penilaian kinerja PNS tidak memiliki unsur penilaian kepemimpinan.

C. Hasil Penelitian

Di dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Untuk itu, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen yang digunakan.

1. Pengujian Hipotesis

Mengingat jumlah variabel bebas dalam penelitian ini sebanyak tiga variabel, yakni *e-HRIS/Sistem Informasi Pegawai (SIKEP)*, remunerasi, dan *employee engagement*, maka untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas)

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini, untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu *e-HRIS/Sistem Informasi Pegawai (SIKEP)* (X_1), remunerasi (X_2), dan *employee engagement* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan uji

regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS *Statistic* 22, diperoleh hasil sebagaimana pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Koefisien Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandaridized Coefficients		Standaridzed Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.306	.265		4.922	.000
SIKEP	-048	.038	.083	1.260	.210
Remunerasi	.151	.042	.231	3.607	.000
Engagement	.484	.062	.528	7.769	.000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,306 + 0.048X_1 + 0.151X_2 + 0.484X_3 + e$$

Hal ini berarti bahwa:

- Jika semua variabel bebas bernilai nol (0), maka nilai variabel terikat (Beta) 1,306
- SIKEP (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien variabel X_1 0,048. Berarti setiap kenaikan SIKEP satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan naik 0,048 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap
- Remunerasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien variabel X_2 0,151. Berati setiap kenaikan remunerasi satu satuan, maka kinerja

pegawai (Y) akan naik 0,151 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap

- d. *Employee engagement* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien variabel X_3 0,484. Berarti setiap kenaikan *employee engagement* satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan naik 0,484 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

2. Uji Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Koefisien determinasi ini dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Hasil perhitungan dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistic 22* dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,636 ^a	0,404	0,392

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana pada tabel di atas, diketahui nilai R^2 0,404 atau 40,4%. Artinya 40,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *e-HRIS/Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP)*, remunerasi, dan *employee engagement*, serta sisanya 59,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel *e-HRIS/Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP)*, remunerasi, dan *employee engagement*.

3. Uji F

Uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear. Kriteria yang digunakan untuk melihat linieritas variabel *e-HRIS/Sistem Informasi Kepegawaian*, remunerasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dengan cara melihat probabilitas pada tabel ANOVA, sebagaimana dipaparkan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	F Tabel	Sig	α	Keterangan
1 Regression	33,445	2,67	0,000 ^b	0,05	Linear
Residual					
Total					

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistic 22*, sebagaimana dipaparkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai sig < nilai alpha, maka disimpulkan pengaruh variabel *e-HRIS/Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP)*, remunerasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai bersifat linear. Dengan demikian berarti hipotesis 1 (**H1**) Diterima.

4. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), variabel X_1 , X_2 , dan X_3 benar-benar memberikan pengaruh terhadap variabel Y. Landasan pengambilan keputusan menggunakan angka probabilitas signifikansi, dimana probabilitas signifikansi < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen, demikian pula sebaliknya. Berikut disampaikan hasil uji t dari pengolahan data penelitian dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistic 22* yang dimuat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Rekapitulasi Hasil Uji t (Parsial)

Hipotesis	Variabel	T	t _{tabel}	Nilai Sig	α	Keterangan
H2	e-HRIS/SIKEP → Kinerja Pegawai	1,260	1,976	0,210	0,05	H2 ditolak
H3	Remunerasi → Kinerja Pegawai	3,607	1,976	0,000	0,05	H3 diterima

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana dipaparkan pada Tabel 4.14, maka dapat dijelaskan hal berikut:

- a. Pengaruh e-HRIS/Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP) Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada nilai probabilitas $sig > \text{nilai alpha}$, berarti secara parsial variabel e-HRIS/Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis H_1 ditolak, artinya penerapan *Elektronik Human Resource System* (e-HRIS)/SIKEP (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

- b. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada nilai probabilitas $sig < \text{nilai alpha}$, berarti secara parsial variabel remunerasi berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis H₂ diterima, artinya remunerasi (X₂) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan *output (coefficients)*, diketahui nilai konstan (a) 1,306, dan nilai *coefficients* regresi remunerasi (b) 0,151, maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 1,306 + 0,151X$$

Berarti setiap penambahan 1% nilai remunerasi, nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,151.

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk menganalisis pengaruh remunerasi (X₂) melalui *employee engagement* (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y). Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung remunerasi melalui *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Analisis dilakukan dengan dua model regresi untuk memperoleh koefisien jalur.

Tabel 4.19 Model Summary Regresi Model I Analisis Jalur

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.319 ^a	.102	.096	.37779

a. Predictors (Constant), Remunerasi X₂

Tabel 4.20 Koefisien Model Regresi I Analisis Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.554	.214		16.578	.000
Remunerasi X ₂	.227	.055	.319	4.128	.000

a. Dependent Variabel Engagement X₃

Koefisien Jalur Model I, mengacu pada *output* Regresi Model I pada bagian tabel *coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi $X_2 = 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, yakni variabel remunerasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (X_3). Besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,102, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh remunerasi terhadap *employee engagement* adalah sebesar 10,2% sementara sisanya 80,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 4.21 Model Summary Regresi Model II Analisis Jalur

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.397	.28302

a. Predictors (Constant), Engagement X₃

Tabel 4.22 Koefisien Model Regresi II Analisis Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.673	.258		6.490	.000
Engagement X ₃	.581	.059	.633	10.022	.000

a. Dependent Variabel Kinerja Y

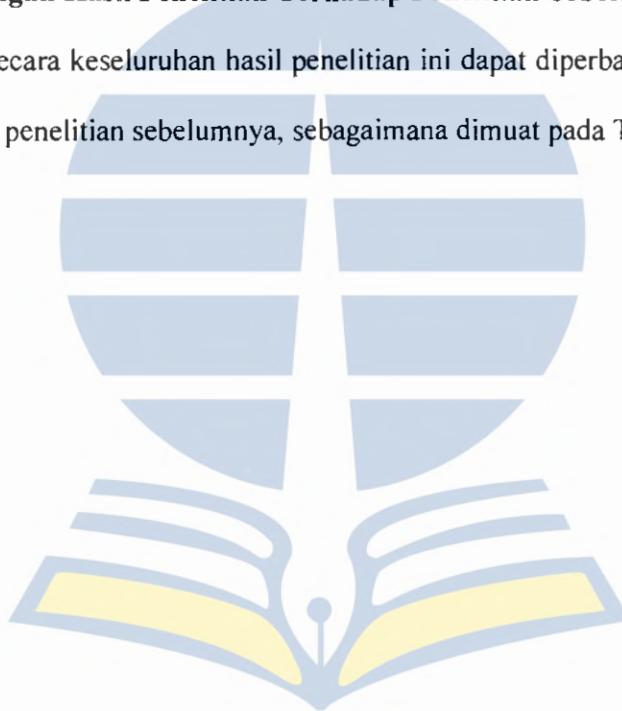
Koefisien Jalur Model II, berdasarkan *output* Regresi Model II pada bagian tabel *coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi $X_3 = 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni *employee engagement* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,401, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 40,1% sementara sisanya 59,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan.

Pada tahap uji hipotesis, diketahui pengaruh langsung yang diberikan remunerasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,151. Sedangkan pengaruh tidak langsung remunerasi (X_2) melalui *employee engagement* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap X_3 dengan nilai beta X_3 terhadap Y, yaitu: $0,319 \times 0,633 = 0,202$. Maka pengaruh total yang diberikan remunerasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu: $0,151 + 0,202 = 0,353$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,151 dan pengaruh tidak langsung

sebesar 0,202 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung remunerasi (X_2) melalui *employee engagement* X_3 mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari pembahasan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis **H4: remunerasi (variabel X_2) melalui employee engagement (variabel X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dapat DITERIMA.**

6. Perbandingan Hasil Penelitian Terhadap Penelitian Sebelumnya

Secara keseluruhan hasil penelitian ini dapat diperbandingan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya, sebagaimana dimuat pada Tabel 4.23.



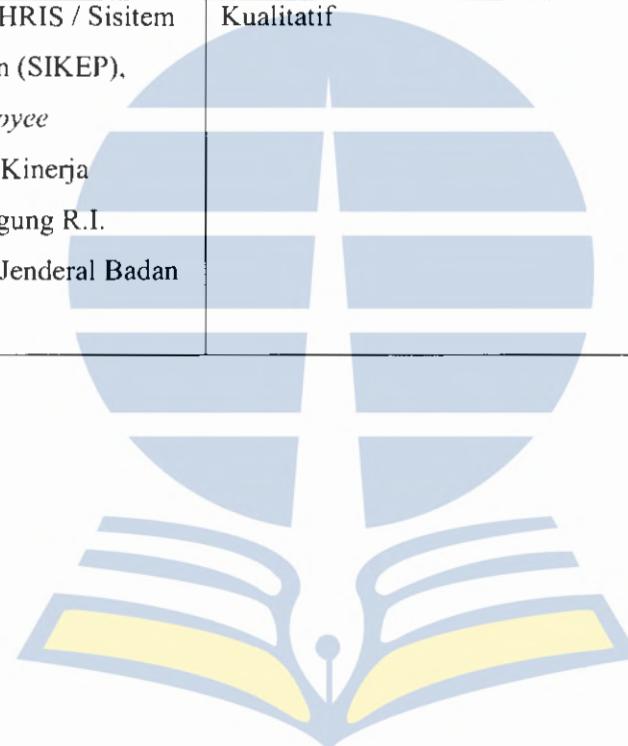
Tabel 4.23 Perbandingan Hasil Penelitian Terhadap Hasil Penelitian Sebelumnya

No.	Nama (Tahun)	Judul	Metode	$X_1 \rightarrow Y$	$X_2 \rightarrow Y$	$X_3 \rightarrow Y$
1.	Tera Saputra (2017)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Kencana Samarinda	Metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Signifikan	-	-
2.	Calvin (2017)	<i>The Impact of Remuneration on Employees Performance (a Study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zanfara State)</i>	<i>Descriptive data analysis, Regression analysis and correlation analysis were to test the impact of the variables on employees' performance. The data were analyzed using SPSS version 22.0 and E-views 9.0 The simply regression model</i>	Signifikan	Signifikan dan positif	-
3.	Roza Gustika (2013)	Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman. (Studi Kasus Anggota Polri yang Berpangkat BRIPDA s/d. BRIPKA)	Penelitian Deskriptif dengan menggunakan analisis regresi sederhana	-	Signifikan	-

No.	Nama (Tahun)	Judul	Metode	$X_1 \rightarrow Y$	$X_2 \rightarrow Y$	$X_3 \rightarrow Y$
4.	Retnoningtyas (2014)	Pengaruh Remunerasi dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Sandi Negara	Desain penelitian kausal dan deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dengan teknik <i>non probability sampling (incidental)</i>	-	Signifikan dan positif	Signifikan dan positif
5.	Budi dan Destiana (2014)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat PT. Metra Digital Media pada Direktorat <i>Business Development & Financial Administration</i>	Metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Sampel dari penelitian ini sebanyak 66 karyawan tetap PT. Metra Digital Media yang telah berkerja minimal satu tahun. Data penelitian ini akan dianalisa menggunakan analisis dekriptif dan analisis inferensial.	-	-	Signifikan dan negatif
6.	Meida Rahmawati (2013)	<i>Employee Engagement</i> sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja	Kualitatif	-	-	Signifikan
7.	Lewiuci dan Mustamu (2016)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada	Kuantitatif eksplanatif yang bertujuan untuk menjelaskan	-	-	Signifikan dan positif

No.	Nama (Tahun)	Judul	Metode	$X_1 \rightarrow Y$	$X_2 \rightarrow Y$	$X_3 \rightarrow Y$
		Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin	suatu generalisasi sampel terhadap populasi atau menjelaskan hubungan, perbedaan, maupun pengaruh antar variabel			
8.	Ramadhan dan Sembiring (2014)	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan di human capital center PT. Telkom Indonesia, Tbk	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kausal.	-	-	Signifikan
9.	Markos dan Sridevi (2010)	<i>Employee Engagement: The Key to Improving Performance</i>	Kualitatif	-	-	Positif
10.	Ankrah dan Sokra (2012)	<i>Human Resource Information System as a Tool in Human Resource Management</i>	<i>In this study, a conclusive research design was used. This is because by reviewing literature</i>	Berpengaruh	-	-
11.	Lala Lasmiati (2007)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepegawaian Daerah Kota	Kualitatif	Berpengaruh	-	-

No.	Nama (Tahun)	Judul	Metode	$X_1 \rightarrow Y$	$X_2 \rightarrow Y$	$X_3 \rightarrow Y$
		Cimahi				
12.	Edi Gustiawan (2018)	Pengaruh penerapan e-HRIS / Sisitem Informasi Kepegawaian (SIKEP), Remunerasi, dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Mahkamah Agung R.I. (Studi pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum)	Kualitatif	Tidak Signifikan	Signifikan dan Positif	Signifikan dan Positif



pegawai. Remunerasi yang diberikan kepada pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 3,87 + 0,315X$. Berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai remunerasi, maka nilai kinerja akan bertambah 0,315. Dengan demikian, hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu.

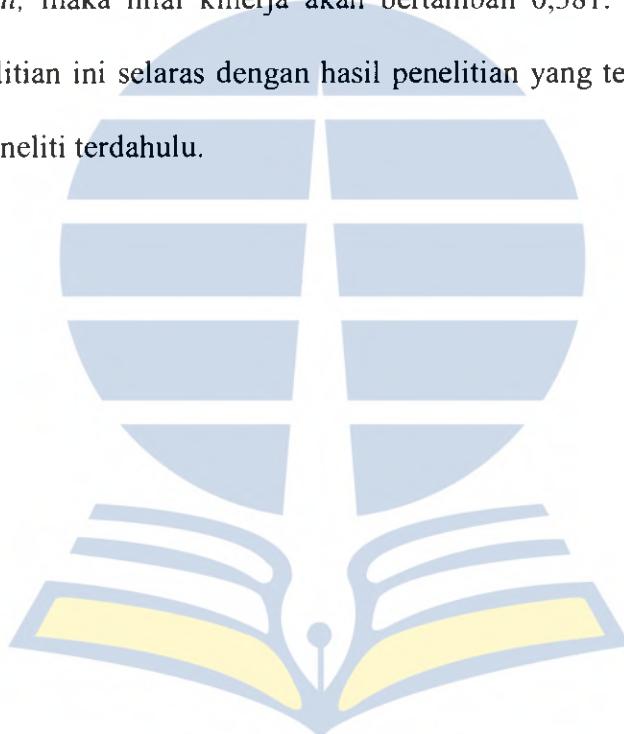
4. Pengaruh Remunerasi Melalui *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana diketahui pada bahasan, bahwa remunerasi dan *employee engagement* sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Surya (2004) menjelaskan remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya reformasi birokrasi, mengingat dampak paling signifikan terhadap kinerja lembaga akan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi yang melaksanakan tugas pokoknya. Keberhasilan merubah kultur tersebut akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya. Berarti peningkatan kesejahteraan pegawai melalui pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi akan mampu membangun tingkat *employee engagement* yang lebih tinggi.

Sebagaimana pada hasil penelitian di atas, diperoleh hasil remunerasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *employee engagement*, dan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 3,554 + 0,227X$. Hal ini diartikan setiap penambahan 1% nilai remunerasi maka nilai *employee engagement* akan meningkat 0,227. Dengan demikian, hasil penelitian ini selaras dengan pedapat peneliti-peneliti terdahulu.

ketidakhadiran yang meningkat dan kurang orientasi pelanggan, kurang produktif, serta berkurang margin operasi dan margin laba bersih.

Dalam penelitian ini, berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh adanya pengaruh peningkatan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 1,673 + 0,581X$, berarti setiap peningkatan 1% nilai *employee engagement*, maka nilai kinerja akan bertambah 0,581. Dengan demikian, hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan berikut:

1. Penerapan *e-HRIS/SIKEP*, remunerasi, dan *employee engagement* menunjukkan hubungan yang linear terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung RI. Artinya penerapan *e-HRIS/SIKEP*, remunerasi, dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji determinasi 40,4% kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum dijelaskan oleh variabel *e-HRIS/SIKEP*, remunerasi, dan *employee engagement*, sisanya 59,6% dijelaskan oleh variabel lain, diantaranya adalah faktor pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), peningkatan kenyamanan lingkungan kerja, menjaga harmonisasi hubungan antara atasan dan bawahan, dan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara parsial, penerapan *e-HRIS/SIKEP* menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung RI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *e-HRIS/SIKEP* memiliki keragaman jawaban yang rendah, ini berarti bahwa masih rendahnya pemahaman atau tanggapan responden terhadap variabel *e-HRIS/SIKEP*. Hal ini diantaranya dapat disebabkan kurangnya sosialisasi atau pelatihan terkait penerapan *e-HRIS/SIKEP*, fitur-fitur yang ada pada aplikasi

SIKEP belum dilengkapi dengan laporan-laporan yang dapat digunakan dengan mudah oleh pengguna dalam menyusun suatu kebijakan, demikian pula halnya SIKEP belum terintegrasi dengan Sistem informasi manajemen lainnya yang ada di Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung RI, sehingga manfaatnya baru sebatas untuk pengelola manajemen kepegawaian.

3. Secara parsial, remunerasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung R.I. Artinya, remunerasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sistem penerapan remunerasi yang ada belum sepenuhnya memberikan rasa keadilan/kepuasan bagi pegawai. Hal ini ditunjukkan dari deskripsi variabel remunerasi, dimana masih terdapat responden yang masih ragu-ragu, tidak setuju, bahkan sangat tidak setuju dengan sistem remunerasi yang ada.
4. Berdasarkan analisis jalur, remunerasi melalui *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum. Dimana nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Artinya, bahwa secara tidak langsung remunerasi melalui *employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan pegawai melalui pemberian tunjangan kinerja/remunerasi akan mampu membangun tingkat *employee engagement* yang tinggi dan akan bermuara pada meningkatnya kinerja pegawai. Koefisien korelasi remunerasi terhadap *employee engagement* menunjukkan interpretasi yang rendah (0,319),

sementara koefisien korelasi *employee engagement* terhadap kinerja pegawai menunjukkan interpretasi yang kuat (0,633).

B. Saran

Setelah menarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan, yakni:

1. Mengingat penerapan *e-HRIS/SIKEP*, remunerasi, dan *employee engagement* memberi pengaruh 40,4% terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung R.I., artinya 59,6% dijelaskan oleh variabel lain. Untuk itu, guna meningkatkan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung R.I. disarankan, agar selain peningkatan efektivitas penerapan *e-HRIS/SIKEP*, penataan sistem pembayaran remunerasi, dan peningkatan *employee engagement*, perlu juga dilakukan melalui pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, pembentahan lingkungan kerja agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman, dan menjaga harmonisasi hubungan antara atasan dan bawahan, serta faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara simultan penerapan *e-HRIS/SIKEP* menunjukkan hubungan linear dengan variabel remunerasi dan *employee engagement* dalam memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun secara parsial penerapan *e-HRIS/SIKEP* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum R.I. Untuk itu, disarankan agar *e-HRIS/SIKEP* dapat lebih diintensifkan dan kepada Biro Kepegawaian Mahkamah Agung selaku pengelola aplikasi SIKEP, perlu melakukan review terhadap fitur-fitur yang ada pada aplikasi SIKEP, melalui

survey atau melalui *forum group discussion* dengan melibatkan pihak-pihak terkait, guna mendapatkan masukan-masukan dalam rangka pengembangan aplikasi yang lebih paripurna dan terintegrasi dengan sistem informasi manajemen lainnya.

3. Remunerasi, baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung RI. Namun, sistem penerapan remunerasi yang ada belum sepenuhnya memberikan rasa keadilan/kepuasan bagi pegawai. Untuk itu, agar sistem pembayaran remunerasi benar-benar ditata dengan berbasis pada kinerja dan mampu menghadirkan rasa keadilan bagi pegawai, penataan sistem pemberian tunjangan kinerja/remunerasi harus berdasarkan nilai dan kelas jabatan yang dievaluasi berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 Tentang Pedoman Evaluasi Jabatan.
4. Analisis jalur menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan pegawai melalui remunerasi akan mampu membangun tingkat *employee engagement* yang tinggi dan akan bermuara pada meningkatnya kinerja pegawai. Namun apabila dilihat dari koefisien korelasi remunerasi terhadap employee engagement masih menunjukkan interpretasi yang rendah yakni sebesar 0,319. Dengan demikian, dapat disarankan agar sistem pembayaran remunerasi dapat diperbaiki, sehingga menghadirkan rasa keadilan bagi setiap pegawai yang demikian tentu akan meningkatkan *employee engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

Ashari, Edy Topo. (2010). Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur Prasyarat Tata Kelola Birokrasi yang Baik. *Jurnal Borneo Administration*.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

Bakker, B. A. and Leiter, P. M. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, New York.

Bastian Indra. (2001). *Akuntansi Sektor Publik*. Badan Penerbit FE UGM, Yogyakarta.

Budi, Kusnar dan Destiana, Amelia. (2014). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat PT. Metra Digital Media pada Direktorat *Business Development & Financial Administration*. *Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia*.

Byars, Loyd R. and Rue, L. W. (2007). *Human Resources and Personal Management*. Ricard D Irwin, Inc, Homewood, Illinois, United State of Amerika.

Calvin, Ojeleye Yinka. (2017). The Impact of Remuneration on Employees Performance (A Study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State). *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigeria Chapter)*. Vol. 4 No. 2. 2017.

Cathcart, C., and Kovach, K. (1999). Human Resource Information Systems (HRIS): Providing Business with Rapid Data Access, Information Exchange and Strategic Advantage. *Public Personnel Management*, 28, 2, 275.

Dajani, Maha Ahmed Zaki. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Science*, 2015. Vol. 3 No.5.

Darathea, Julia. (2016). Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan. *Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka*. Jakarta.



Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.



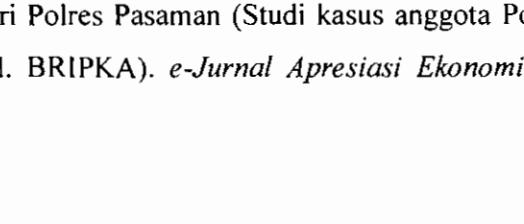
Fishbein, M. and Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.



Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



Gustika, Roza. (2013). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman (Studi kasus anggota Polri yang berpangkat BRIPDA s/d. BRIPKA). *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi* Volume 1, Januari 2013:22-31.



Gupta, Barkha. (2013). Human Ressource Information System (HRIS): Important Element of Current Scenario. *IOSR Journal of Business and Management*. India.

Haerani, Siti. (2013). *Employee Engagement* dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Departemen Process Plant PT. Inco Pasca Akuisisi. *Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin*.

Handayani, Rini. (2005). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Informasi dan Penggunaan Sistem Informasi (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta). *Universitas Diponegoro*. Semarang.

Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.

Heathfield, Susan M. (2016). *Human Resources Information System (HRIS) Definition and Description. The Balance*. <https://www.thebalance.com/human-resources-information-system-hris-1918140>. Diakses pada tanggal 25 Oktober 2017. Jam 10:50 wib.

Hendrickson, A. R. (2003) Human Resource Information Systems: Backbone Technology of Contemporary Human Resources. *Journal of Labor Research*, 24, 382-394.

Indrawati, Ayu Dewi. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol7, No. 2 Agustus 2013.

Kristanto, Sentot Rahyuda, I Ketut dan Riana, I Gede. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen dan Intensi Keluar di PT. Indonesia Power UBP Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Bali.

Kruse Kevin. (2012). *What is Employee Engagement*. Forbes Leadership.

Lewiuci, Princess Grace dan Ronny H. Mustamu. (2016). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora* Vol.4 (2): 101-107.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Karya. Bandung.

Mariam, Rani. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Universitas Diponegoro*. Semarang.

Nupikso, Gunoro. (2015). *Pedoman Mata Kuliah Workshop Penelitian*. Universitas Terbuka. Tangerang Selatan.

Pelajaran.co.id. (2017). Pengertian Sistem Informasi. <http://www.pelajaran.co.id/2017/29/pengertian-sistem-informasi-menurut-ahli.html>. Diakses tanggal 25 Oktober 2017. Jam 12:53 Wib.

Prabowo, Sumbodo dan Saputri, Katarina Edwina. (2015). *Employee Engagement* Ditinjau dari Persepsi Terhadap Beban Kerja. *Psikomedia* Vol. 14 No.1, Januari – Juli 2015, 97-115.

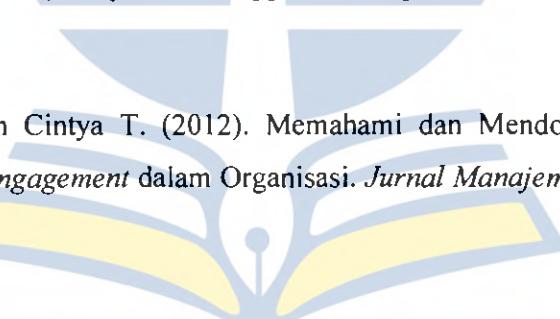
Raharjo, Kuncoro Setya. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Universitas Muhammadiyah*. Yogyakarta.

Rahmawati, Meida. (2013). Employee Engagement sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Among Makarti* vol. 6 (12): 52-65.

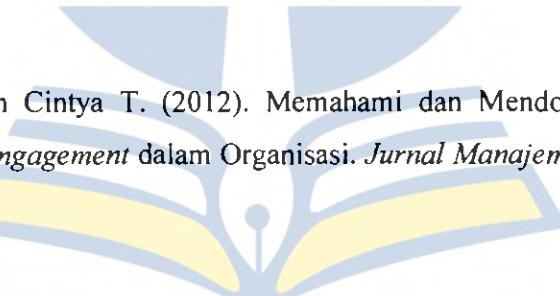
Ramadhan, Nabilah dan Jafar Sembiring. (2014). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di *Human Capital Center* PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol. 14 (1): 47-58.



Retnoningtyas, Dwi Indah. (2014). Analisis Pengaruh Remunerasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Sandi Negara. *Jurnal MIX*, Vol. IV (1): 100-113.



Rivai, Veithzal. (2005). *Performance Appraisal*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.



Santosa, Elisabeth Cintya T. (2012). Memahami dan Mendorong Terciptanya *Employee Engagement* dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*. Vol. 11 No.2. Mei 2012.

Saputra, Tera. (2015). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Kencana. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 2017, 5(2): 338 – 350.

Schaufeli, Arnold B., Wilmar B, Leiter M. T., and Toon W. (2003). *Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology*. Erasmus University, Rotterdam.

Siddik. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun. *Universitas Terbuka*. Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Siregar. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individu dan Sistem Kompenasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Penabur* No.16/Tahun ke-10/Juni 2011.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (16TH ed). Bandung: Alfabeta.

Surya, Mohamad. (2004). *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. Balai Pustaka Jakarta.

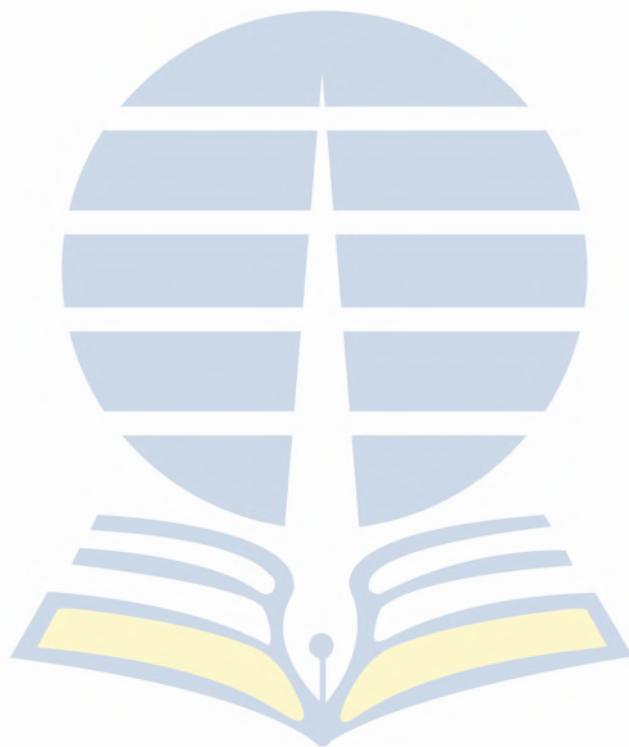
Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.

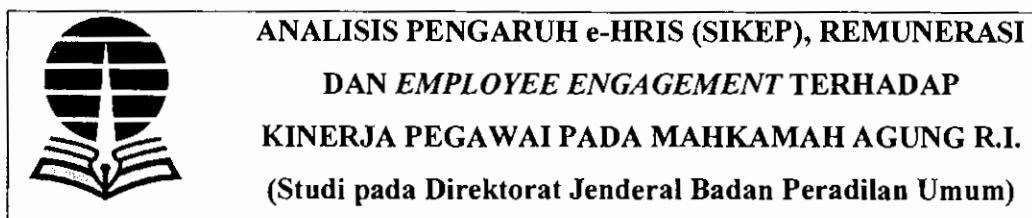
Umar Alhabisy. Kinerja dan Persepsi. <http://ivitc.com/kinerja-dan-persepsi/>
Diakses tanggal 25 Juni 2018, jam: 09:12 AM.

Waldman, D. A., G. G. Ramirez, R. J. House and P. Puranam. (2002). "Does Leadership Matter? CEO Leadership Attributes and Profitability under Conditions of Perceived Environmental Uncertainty. *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 1, pp. 134-143

Weeks, Kelly O. (2013). An Analysis of Human Resource Information Systems impact on Employees. *Journal of Management Policy and Practice* Vol. 14(3).

Zainal dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.



Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr

Di Tempat

Dengan hormat, teriring do'a semoga bapak/ibu/sdr senantiasa dalam keadaan sehat dan sukses selalu dalam aktivitas sehari-hari.

Saya **Edi Gustiawan, SH**, mahasiswa Pasca Sarjana Magister Manajemen bidang minat MSDM UPBJJ-Universitas Terbuka Jakarta Nomor Induk Mahasiswa 500784344. Bekerja sebagai **Auditor Kepegawaian pada Badan Pengawasan Mahkamah Agung R.I.** Saat ini sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul:

“ANALISIS PENGARUH PENERAPAN e-HRIS (SIKEP), REMUNERASI, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MAHKAMAH AGUNG R. I. (Studi pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum)”

Sehubungan dengan itu, mohon bantuan bapak/ibu/sdr untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuesioner penelitian sebagaimana terlampir.

Sesuai dengan etika penelitian, Saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Sdr. Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, Saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, 28 November 2017

Peneliti,

Edi Gustiawan, SH

NIM : 500784344

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda check (✓) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia.

Jenis kelamin	: Laki-Laki	<input type="checkbox"/>
	: Perempuan	<input type="checkbox"/>
Jabatan	: Eselon III	<input type="checkbox"/>
	: Eselon IV	<input type="checkbox"/>
	: Fungsional	<input type="checkbox"/>
	: Pelaksana/Staf	<input type="checkbox"/>
Masa Kerja	: 0 – 5 Tahun	<input type="checkbox"/>
	: 6 – 10 Tahun	<input type="checkbox"/>
	: 11 - 20 Tahun	<input type="checkbox"/>
	: 21 – 30 Tahun	<input type="checkbox"/>
	: > 30 Tahun	<input type="checkbox"/>
Pendidikan	: SLTP	<input type="checkbox"/>
	: SLTA	<input type="checkbox"/>
	: Diploma III	<input type="checkbox"/>
	: S1	<input type="checkbox"/>
	: S2	<input type="checkbox"/>
	: S3	<input type="checkbox"/>
Usia	: < 20 Tahun	<input type="checkbox"/>
	: 20 – 30 Tahun	<input type="checkbox"/>
	: 31 – 40 Tahun	<input type="checkbox"/>
	: > 40 Tahun	<input type="checkbox"/>

II. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG PENERAPAN *e-HRIS* (SIKEP)

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan (SS = Sangat Setuju; S = Setuju; RG = Ragu-Ragu; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju).

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Aplikasi SIKEP mempermudah untuk mendapatkan data seluruh pegawai secara lengkap dan akurat					
2.	Dengan adanya Aplikasi SIKEP, data pegawai dapat diakses kapanpun dan dimanapun					
3.	Informasi/data mengenai pegawai pada Aplikasi SIKEP memudahkan dalam sistem kenaikan pangkat otomatis (KPO)					
4	Informasi/data pegawai yang ada pada aplikasi SIKEP memudahkan dalam sistem pensiun otomatis					

III. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG REMUNERASI/TUNJANGAN KINERJA

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan (SS = Sangat Setuju; S = Setuju; RG = Ragu-Ragu; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju).

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Besarnya remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai					
2.	Remunerasi yang diberikan membuat penghasilan saya setara dengan penghasilan sektor swasta dengan kualifikasi yang sama					
3.	Penghasilan yang setara dengan swasta membuat saya betah bekerja sebagai pegawai MA					
4.	Pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja (<i>grade</i> jabatan)					
5.	Besarnya remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
6.	Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi					
7.	Tunjangan kinerja/remunerasi yang diberikan, cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
8.	Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kesejahteraan saya					

IV. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan (SS = Sangat Setuju; S = Setuju; RG = Ragu-Ragu; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju).

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
2.	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan					
3.	Saya merasa peduli terhadap nama baik instansi tempat saya bekerja					
4.	Saya merasa ikut memiliki instansi tempat saya bekerja					
5.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya					
6.	Saya merasa pekerjaan saya membuat orang-orang menghargai saya					
7.	Saya selalu berinisiatif dan tidak hanya menunggu perintah atasan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja					
9.	Saya tertantang untuk menerima pekerjaan yang akan mengekplorasi seluruh kemampuan saya					
10.	Saya merasa bersemangat ketika berangkat kerja					
11.	Permasalahan kecil dalam pekerjaan saya tidak mengganggu					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
	konsentrasi saya dalam bekerja					
12.	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dari diri saya setiap penyelesaian pekerjaan yang diberikan					

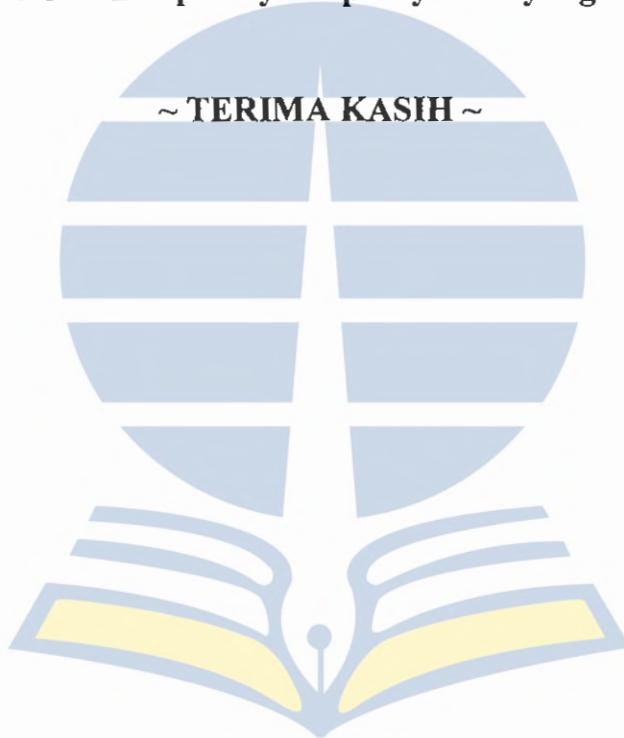
V. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KINERJA

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan (SS = Sangat Setuju; S = Setuju; RG = Ragu-Ragu; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju).

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan					
2.	Saya tidak pernah salah dalam melakukan pekerjaan					
3.	Saya berusaha untuk lebih teliti dalam menyelesaikan tugas					
4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5.	Saya menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan sikap sopan serta memuaskan untuk pelayanan internal organisasi					
6.	Saya menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan sikap sopan serta memuaskan untuk pelayanan eksternal organisasi					
7.	Saya bersikap jujur dan ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Saya tidak pernah menyalahkan wewenang dalam melaksanakan tugas					
9.	Saya berani menanggung resiko dari tindakan yang saya lakukan					
10	Berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
11.	Saya selalu mentaati peraturan dan ketentuan jam kerja					
12.	Dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi					
13.	Saya selalu bertindak tegas dan tidak memihak					
14.	Saya selalu mampu menggerakkan tim kerja					
15.	Saya selalu dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat					

**Mohon periksa kembali dan pastikan Anda menjawab
keseluruhan petanyaan/pernyataan yang ada**



Lampiran 2. Uji Validitas

Uji Validitas Variabel X₁

Correlations

		X11	X12	X13	X14	SIKEP
X11	Pearson Correlation	1	.771 **	.801 **	.793 **	.947 **
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.771 **	1	.503 **	.519 **	.807 **
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,003	,000
	N	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.801 **	.503 **	1	.928 **	.898 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.793 **	.519 **	.928 **	1	.900 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
SIKEP	Pearson Correlation	.947 **	.807 **	.898 **	.900 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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



Uji Validitas X₂

Correlations

	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	Remunerasi
X21	Pearson Correlation	1	.758**	.449*	.567**	.808**	,203	.637**	.720**
	Sig. (2-tailed)		,000	,013	,001	,000	,282	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X22	Pearson Correlation	.758**	1	.758**	.449*	.699**	,194	.536**	.581**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,013	,000	,305	,002	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X23	Pearson Correlation	.449*	.758**	1	.490**	.503**	,123	.385*	,356
	Sig. (2-tailed)	,013	,000		,006	,005	,516	,036	,053
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X24	Pearson Correlation	.567**	.449*	.490**	1	.649**	,017	,291	.471**
	Sig. (2-tailed)	,001	,013	,006		,000	,929	,119	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X25	Pearson Correlation	.808**	.699**	.503**	.649**	1	,110	.653**	.796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000		,564	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X26	Pearson Correlation	,203	,194	,123	,017	,110	1	,038	,167
	Sig. (2-tailed)	,282	,305	,516	,929	,564		,842	,379
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X27	Pearson Correlation	.637**	.536**	.385*	,291	.653**	,038	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,036	,119	,000	,842		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X28	Pearson Correlation	.720**	.581**	,356	.471**	.796**	,167	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,053	,009	,000	,379	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Remun erasi	Pearson Correlation	.887**	.863**	.705**	.682**	.901**	,242	.732**	.819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,198	,000	,000
	N	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).

Uji Validitas X₃

Correlations

	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X310	X311	X312	Engagement	
X31	Pearson Correlation	1	.793** .000	.784** .000	.447* .013	.602** .000	.498** .005	.705** .000	.590** .001	.656** .000	.538** .002	.440* .015	.383* .037	.812** .000
	Sig. (2-tailed)													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X32	Pearson Correlation	.793** .000	1	.478** .007	.492** .006	.712** .000	.618** .000	.557** .001	.557** .001	.520** .003	.700** .000	.482** .007	.420* .021	.802** .000
	Sig. (2-tailed)													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X33	Pearson Correlation	.784** .000	.478** .007	1	.541** .002	.372* .043	.285 .127	.643** .000	.506** .004	.635** .000	.479** .007	.176 .351	.088 .645	.646** .000
	Sig. (2-tailed)													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X34	Pearson Correlation	.447* .013	.492** .006	.541** .002	1	.509** .004	.200 .288	.306 .100	.535** .002	.213 .257	.397* .030	.133 .483	.154 .416	.507** .004
	Sig. (2-tailed)													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X35	Pearson Correlation	.602** .000	.712** .000	.372* .043	.509** .004	1	.612** .000	.671** .000	.680** .000	.605** .000	.606** .000	.529** .003	.566** .001	.813** .000
	Sig. (2-tailed)													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X36	Pearson Correlation	.498** .005	.618** .000	.285 .127	.200 .288	.612** .000	1	.635** .000	.687** .000	.756** .000	.743** .000	.560** .001	.650** .000	.813** .000
	Sig. (2-tailed)													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X37	Pearson Correlation	.705** .000	.557** .001	.643** .000	.306 .100	.671** .000	.635** .000	1	.821** .000	.804** .000	.602** .000	.508** .004	.474** .008	.851** .000
	Sig. (2-tailed)													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X38	Pearson Correlation	.590** .001	.557** .001	.506** .004	.535** .002	.680** .000	.687** .000	.821** .000	1	.685** .000	.630** .000	.415* .023	.577** .001	.833** .000
	Sig. (2-tailed)													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X39	Pearson Correlation	.656** .000	.520** .003	.635** .000	.213 .257	.605** .000	.756** .000	.804** .000	.685** .000	1	.727** .000	.578** .001	.428* .018	.857** .000
	Sig. (2-tailed)													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X310	Pearson Correlation	.538** .002	.700** .000	.479** .007	.397* .030	.606** .000	.743** .000	.602** .000	.630** .000	.727** .000	1	.527** .003	.546** .002	.833** .000
	Sig. (2-tailed)													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X311	Pearson Correlation	.440* .015	.482** .007	.176 .351	.133 .483	.529** .003	.560** .001	.508** .004	.415* .023	.578** .001	.527** .003	1	.374* .042	.669** .000
	Sig. (2-tailed)													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X312	Pearson Correlation	.383* .037	.420* .021	.088 .645	.154 .416	.566** .001	.650** .000	.474** .008	.577** .001	.428* .018	.546** .002	.374* .042	1	.615** .000
	Sig. (2-tailed)													
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Engage ment	Pearson Correlation	.812** .000	.802** .000	.646** .000	.507** .004	.813** .000	.813** .000	.851** .000	.833** .000	.857** .000	.833** .000	.669** .000	.615** .000	1
	Sig. (2-tailed)													
	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)

Uji Validitas Y

Correlations

	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y110	Y111	Y112	Y113	Y114	Y115	Kinerja	
Y11	Pearson Correlation	.1	.215	.296	.525**	.546**	.525**	.400*	.330	.427*	.359	.416*	.534**	.286	.457*	.282	.611**
	Sig. (2-tailed)		,255	,112	,003	,002	,003	,029	,075	,019	,051	,022	,002	,125	,011	,132	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	,215	1	.255	.179	.236	.247	.193	.367*	.423*	.319	.384*	.308	.323	.467**	.449*	.572**
	Sig. (2-tailed)	,255		,174	,343	,209	,188	,306	,046	,020	,086	,036	,098	,082	,009	,013	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	,296	,255	1	.783**	.666**	.489**	.463**	.144	.428*	.422*	.489**	.577**	.221	.154	.000	.549**
	Sig. (2-tailed)	,112	,174		,000	,000	,006	,010	,449	,018	,020	,006	,001	,241	,415	,1,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	,525**	,179	.783**	1	.870**	.713**	.558**	.239	.441*	.342	.426*	.791**	.356	.320	.096	.661**
	Sig. (2-tailed)	,003	,343	,000		,000	,000	,001	,203	,015	,064	,019	,000	,053	,084	,615	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	,546**	,236	.666**	.870**	1	.870**	.749**	.424*	.661**	.437*	.591**	.934**	.410*	.464**	.176	.800**
	Sig. (2-tailed)	,002	,209	,000	,000		,000	,000	,020	,000	,016	,001	,000	,025	,010	,353	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	,525**	,247	.489**	.713**	.870**	1	.860**	.577**	.731**	.466**	.569**	.932**	.465**	.502**	.308	.834**
	Sig. (2-tailed)	,003	,188	,006	,000	,000		,000	,001	,000	,009	,001	,000	,010	,005	,097	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	,400*	,193	.463**	.558**	.749**	.860**	1	.488**	.620**	.508**	.558**	.802**	.420*	.458*	.235	.741**
	Sig. (2-tailed)	,029	,306	,010	,001	,000	,000		,006	,000	,004	,001	,000	,021	,011	,212	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y18	Pearson Correlation	,330	,367*	,144	,239	.424*	.577**	.488**	1	.615**	.352	.408*	.498**	.349	.568**	.344	.665**
	Sig. (2-tailed)	,075	,046	,449	,203	,020	,001	,006		,000	,057	,025	,005	,059	,001	,063	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y19	Pearson Correlation	,427*	,423*	.428*	.441*	.661**	.731**	.620**	.615**	1	.664**	.731**	.742**	.575**	.606**	.336	.850**
	Sig. (2-tailed)	,019	,020	,018	,015	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,069	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y110	Pearson Correlation	,359	,319	.422*	.342	.437*	.466**	.508**	.352	.664**	1	.714**	.511**	.661**	.370	.394	.699**
	Sig. (2-tailed)	,051	,086	,020	,064	,016	,009	,004	,057	,000		,000	,004	,000	,044	,031	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y111	Pearson Correlation	,416*	,384*	.489**	.426*	.591**	.569**	.558**	.408*	.731**	.714**	1	.649**	.573**	.411*	.308	.758**
	Sig. (2-tailed)	,022	,036	,006	,019	,001	,001	,001	,025	,000	,000		,000	,001	,024	,097	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y112	Pearson Correlation	,534**	,308	.577**	.791**	.934**	.932**	.802**	.498**	.742**	.511**	.649**	1	.489**	.482**	.293	.857**
	Sig. (2-tailed)	,002	,098	,001	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,004	,000		,006	,007	,116	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y113	Pearson Correlation	,286	,323	,221	,356	.410*	.465**	.420*	.349	.575**	.661**	.573**	.489**	1	.559**	.552**	.690**
	Sig. (2-tailed)	,125	,082	,241	,053	,025	,010	,021	,059	,001	,000	,001	,006		,001	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y114	Pearson Correlation	,457*	,467**	,154	,320	.464**	.502**	.458*	.568**	.606**	.370*	.411*	.482**	.559**	1	.712**	.750**
	Sig. (2-tailed)	,011	,009	,415	,084	,010	,005	,011	,001	,000	,044	,024	,007	,001		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y115	Pearson Correlation	,282	,449*	,000	,096	,176	,308	,235	.344	.336	.394*	.308	.293	.552**	.712**	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	,132	,013	,1,000	,615	,353	,097	,212	,063	,069	,031	,097	,116	,002	,000		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,611**	,572**	.549**	.661**	.800**	.834**	.741**	.665**	.850**	.699**	.758**	.857**	.690**	.750**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 3. Uji Reliabilitas

RELIABILITY

/VARIABLES = X11 X12 X13 X14

/SCALE ('Reliability X1') ALL

/MODEL = ALPHA

Reliability

Scale: Reliability X1

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	4

RELIABILITY

/VARIABLES = X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28

/SCALE ('Reliability X2') ALL

/MODEL = ALPHA

Reliability**Scale: Reliability X₂****Case Processing Summary**

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	8

RELIABILITY

/VARIABLES = X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X310 X311 X312
/SCALE ('Reliability X3') ALL
/MODEL = ALPHA

Reliability**Scale: Reliability X3****Case Processing Summary**

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	12

RELIABILITY

/VARIABLES = Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Y110 Y111 Y112
 Y113 Y114 Y115
 /SCALE ('Reliability Y') ALL
 /MODEL = ALPHA

Reliability**Scale: Reliability Y****Case Processing Summary**

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	15

Lampiran 4. Regresi Linear Berganda

GET

```
FILE='G:\KULIAH\TAPM\SPSS\Data Tesis Revisi.sav'
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA = PIN (.05) POUT (.10)
/NOORIGIN
/DPENDENT KinerjaY
/METHOD = ENTER SikepX1 RemunerasiX2 EngagementX3
```

[DataSet1] G:\KULIAH\TAPM\SPSS\Data Tesis Revisi.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EngagementX ₃ , RemunerasiX ₂ , SikepX ₁ ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaY

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.448	.27092

a. Predictors: (Constant), EngagementX₃, RemunerasiX₂, SikepX₁

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.198	3	3.066	41.772	.000 ^b
Residual	10.863	148	.073		
Total	20.061	151			

a. Dependent Variable: KinerjaY

b. Predictors: (Constant), EngagementX₃, RemunerasiX₂, SikepX₁**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.306	.265		4.922	.000
SikepX ₁	.048	.038	.083	1.260	.210
RemunerasiX ₂	.151	.042	.231	3.607	.000
EngagementX ₃	.484	.062	.528	7.769	.000

a. Dependent Variable: KinerjaY

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA = PIN (.05) POUT (.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT EngagementX₃
/METHOD = ENTER RemunerasiX₂

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RemunerasiX ₂ ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: EngagementX₃

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.319 ^a	.102	.096	.37779

a. Predictors: (Constant), RemunerasiX₂

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.432	1	2.432	17.039	.000 ^b
Residual	21.409	150	.143		
Total	23.841	151			

a. Dependent Variable: EngagementX₃

b. Predictors: (Constant), RemunerasiX₂

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.554	.214		16.578	.000
RemunerasiX ₂	.227	.055	.319	4.128	.000

a. Dependent Variable: EngagementX₃



REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA = PIN (.05) POUT (.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT KinerjaY
 /METHOD = ENTER EngagementX₃,

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EngagementX ₃ ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaY

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.397	.28302

a. Predictors: (Constant), EngagementX₃ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.046	1	8.046	100.443	.000 ^b
Residual	12.015	150	.080		
Total	20.061	151			

a. Dependent Variable: KinerjaY

b. Predictors: (Constant), EngagementX₃

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.673	.258		6.490	.000
EngagementX ₃	.581	.058	.633	10.022	.000

a. Dependent Variable: KinerjaY



