

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI
PADA KANTOR PERWAKILAN BPKP PROVINSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

RONNY HELMAWAN



**UNIVERSITAS LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN AKUNTANSI
2017**

ABSTRAK

PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA KANTOR PERWAKILAN BPKP PROVINSI LAMPUNG

Oleh :

RONNY HELMAWAN

BPKP Perwakilan Provinsi Lampung adalah salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional, dengan tanggung jawab dan amanah tersebut pemerintah memberikan remunerasi sebagai salah satu cara yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan diharapkan remunerasi akan memotivasi pegawainya untuk berkinerja lebih baik lagi.

Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan bukti empiris remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada BPKP Perwakilan Provinsi Lampung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 52 orang.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data yang dikumpulkan dengan membagi kuesioner secara langsung. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis SEM (*Structural Equation Model*) dan pengujian data yang dilakukan dengan dibantu oleh program SmartPLS 2.0 M3.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara motivasi kerja merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel remunerasi dan variabel kinerja.

Kata kunci : Remunerasi, motivasi kerja, kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF REMUNERATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION WORK AS A MODERATING VARIABLE AT BPKP REPRESENTATIVE OF LAMPUNG

BY :

RONNY HELMAWAN

BPKP Lampung Province Representative is one of the government agencies that have the task of organizing government affairs in the field of state / regional finance supervision and national development, with the responsibility and mandate of the government to provide remuneration as one of the ways done in improving the performance of employees, and is expected to remuneration will motivate employees to perform better.

This study aims to provide empirical evidence of remuneration of employee performance with work motivation as a moderator variable at BPKP Lampung Province Representative. The sampling technique used is purposive sampling with 52 respondents.

This research is included in quantitative research. Sources of data in this study are primary data and secondary data. Data collected by dividing the questionnaire directly. Data analysis methods used are SEM (Structural Equation Model) analysis and data testing performed with assisted by SmartPLS 2.0 M3 program.

The results of this study indicate that remuneration has a positive effect on employee performance. While work motivation is a moderating variable in the relationship between remuneration variables and performance variables.

Keywords : Remuneration, work motivation, performance

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI
PADA KANTOR PERWAKILAN BPKP PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh
Ronny Helmawan**

**Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar**

SARJANA EKONOMI

**Pada
Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung**



**UNIVERSITAS LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN AKUNTANSI
2017**

Judul Skripsi : **PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA KANTOR PERWAKILAN BPKP PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Ronny Helmawan**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1511031169

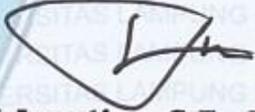
Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

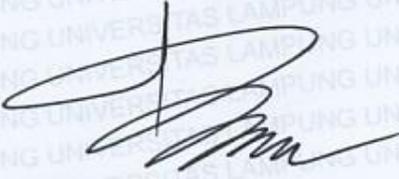
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Susi Sarumpaet, S.E., M.B.A., Ph.D., Akt.
NIP 19691008 199512 2 001


Yenni Agustina, S.E., M.Sc., Akt.
NIP 19830830 200604 2 001

2. Ketua Jurusan Akuntansi

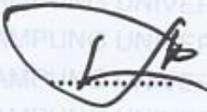


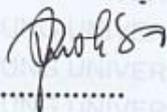
Dr. Farichah, S.E., M.Si., Ak.
NIP 19620612 199010 2 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Susi Sarumpaet, S.E., M.B.A., Ph.D., Akt. 

Sekretaris : Yenni Agustina, S.E., M.Sc., Akt. 

Penguji Utama : Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt. 

2. Dekan Fakultas Ekonomi



Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011 

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 12 September 2017

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sebenarnya:

1. Skripsi dengan judul: **“Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis orang lain dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme;
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, maka saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang akan diberikan dan bersedia serta sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, September 2017
Pembuat Pernyataan,



Ronny Helmawan
NPM 1511031169

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kota Metro pada tanggal 4 Juni 1990, sebagai anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Drs. Hi. Lukman Hakim, M.M. dan Hj. Ngatmi, S.Pd.

Riwayat pendidikan dimulai dengan Pendidikan di TK Pertiwi Teladan yang diselesaikan pada tahun 1996, menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Pertiwi Teladan Metro pada Tahun 2002, SMP N 1 Metro pada Tahun 2005, SMA Negeri 1 Metro pada Tahun 2008. Pada tahun 2011 penulis menyelesaikan pendidikan Diploma III (D3) di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) Spesialisasi Penilai/PBB di Bintaro, Tangerang Selatan.

Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan program S1 Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung.

MOTTO

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia.”

(HR. Ahmad, Thabrani, Daruqunti)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini untuk

Ayahanda, Drs. Hi. Lukman Hakim, M.M.

Ibunda, Hj. Ngatmi, S.Pd.

Istriku Tercinta Laila Indah Estelita

Anakku Tersayang Abdullah Zayd Helmawan

Kakak-kakak dan Adikku

Sahabat-sahabatku

Institusiku, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)

Almamaterku, Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk-Nya lah skripsi berjudul “Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung” dapat diselesaikan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Sehingga dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Farichah S.E., M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Susi Sarumpaet, S.E., M.B.A., Ph.D., Akt. sebagai Dosen Pembimbing I. Terima kasih atas segala bimbingan, motivasi dan masukan yang diberikan selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Dr. Agrianti Komalsari, S.E., M. Si., Akt., selaku Dosen Penguji terima kasih atas kritik dan saran yang membangun sehingga penulis dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik.

5. Ibu Yenni Agustina, S.E., M. Sc., Akt., selaku Dosen Pembimbing II. Terima kasih atas segala motivasi, bimbingan, dan masukan yang diberikan selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama Penulis menjadi mahasiswa pada Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
7. *State Accountability Revitalization* (STAR) Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) terima kasih atas beasiswa yang diberikan kepada Penulis.
8. Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung terima kasih atas izin tugas belajar yang telah diberikan kepada Penulis.
9. Ibu Agustina Awan, Bapak Sobari, Bapak Sulaiman, Bapak Yogi, Bapak Veri beserta civitas akademika di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, terima kasih atas segala pelayanan dan bantuan dalam kelancaran perkuliahan dan penyelesaian Skripsi.
10. Papah dan Mamah (Drs. Hi. Lukman Hakim, M.M. dan Hj. Ngatmi, S.Pd.) beserta Bapak dan Ibu mertua, terima kasih atas segala dukungan yang diberikan selama ini, kasih sayang dan doa yang tiada hentinya, sehingga penulis mampu menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Istriku tersayang Laila Indah Estelita dan Anakku Abdullah Zayd Helmawan yang selalu mendukung dan mendoakan Penulis.
11. Kakak dan Adikku tercinta Kiyay Agus Firmansyah, Atu Mira Febriana dan Adek Amri Yuansyah, terima kasih atas segala dukungan yang telah diberikan selama ini sehingga Penulis dapat menyelesaikan pendidikan

Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Lampung

12. Sahabat Kancil Brilliantino Wibowo, S.Sos., Eduard Nouvranda Prawira, S.STP., Beni Satria Permana, A.Md., Rian Andri Prasetya, S.Pd., M.Pd., Reza Kurniawa, S.T., Bripda Febrian Prabowo, S.H., M.H., Muhammad Suhendra, S.H., M.H., Iptu Radian Andi Pratomo, S.I.K., dan Lettu Arm. Muhammad Suhendri, S.T.Han.
10. Seluruh rekan-rekan STAR BPKP Batch 2 Universitas Lampung, terima kasih atas kebersamaan, kerja sama dan bantuan yang diberikan selama ini semoga tali silaturahmi tetap terjaga.
11. Seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik atas segala bantuan yang telah diberikan dan skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, September 2017

Penulis,

Ronny Helmawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	viii
HALAMAN MOTTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Remunerasi atau Tunjangan Kinerja	8
2.1.2 Motivasi Kerja	13
2.1.2.1 Tujuan dan Fungsi Motivasi	15
2.1.2.2 Indikator – indikator Motivasi	16
2.1.2.3 Alat – alat Motivasi	18
2.1.3 Kinerja	19
2.2 Kerangka Pemikiran	22
2.3 Pengembangan Hipotesis	23
2.3.1 Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja	24
2.3.2 Pengaruh Motivasi sebagai Variabel Moderating	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Teknik Pengumpulan Sampel	27

3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3 Pengukuran Variabel.....	29
3.4 Operasional Variabel.....	30
3.5 Teknik Analisis Data.....	33
3.6 Struktur Model	36
3.7 Pengujian Hipotesis	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Data dan Sampel	38
4.1.2 Karakteristik Responden	39
4.1.3 Statistik Deskriptif	41
4.2 Hasil Analisis Data	42
4.2.1 Hasil Evaluasi <i>Outer Model</i>	42
4.2.2 Hasil Evaluasi <i>Inner Model</i>	47
4.2.3 Koefisien Jalur	48
4.3 Pengujian Hipotesis	49
4.3.1 Pengujian Hipotesis 1	49
4.3.2 Pengujian Hipotesis 2	50
4.4 Pembahasan.....	50
4.4.1 Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai	50
4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap hubungan antara Remunerasi dengan Kinerja Pegawai.....	51
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	52
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	53
5.3 Implikasi	53
5.4 Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel	
3.1 Nilai Jawaban dari Pembobotan Skala Likert	30
3.2 Operasional Variabel	29
4.1 Penyebaran Kuesioner Penelitian	38
4.2 Jenis Kelamin Responden	39
4.3 Pendidikan Terakhir Responden	39
4.4 Jabatan Responden	40
4.5 Lama Bekerja Responden	40
4.6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	42
4.7 Nilai AVE	43
4.8 Hasil Uji Validitas <i>Outer Loading</i>	44
4.9 Square Root AVE dengan Korelasi Antar Variabel Laten (<i>Discriminant Validity</i>)	45
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	46
4.11 Nilai <i>R Square</i>	47
4.12 <i>Total Effects</i>	48
4.13 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Rerangka Pemikiran	23
2. <i>Inner Model</i> (Model Struktural)	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	60
2. Hasil Kuesioner Responden Penelitian	64
3. Surat Izin Penelitian	66
4. Hasil PLS <i>Algorithm</i>	67
5. <i>Quality Criteria</i> dan <i>Latent Variable Correlations</i>	68
6. Hasil Model <i>Bootstrapping</i>	69
7. <i>Total Effects</i>	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 1996). Pemberian motivasi yang tepat kepada karyawan diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Samsudin, S. (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Berdasarkan pendapat tersebut, motivasi kerja pegawai/karyawan pada instansi/perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah dari imbalan jasa uang berupa besaran kompensasi yang diterima. Salah satu bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai setiap bulannya adalah remunerasi atau tunjangan kinerja. Hubungan antara motivasi dan remunerasi adalah besaran remunerasi pegawai ditentukan oleh etos kerja yang terlihat melalui capaian kinerja pegawai tiap bulannya berupa

jumlah kehadiran, sehingga motivasi dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara remunerasi dan kinerja.

Dalam konteks perusahaan, Handoko (2001) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Karyawan memandang kompensasi sebagai ukuran atas nilai dan hasil karya mereka, bila karyawan memandang kompensasi yang mereka terima tidak memadai dibandingkan dengan kontribusi yang telah ia berikan kepada perusahaan, maka prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut bisa turun secara drastis (Rivai, 2005).

Pada sektor pemerintahan, salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam konteks reformasi birokrasi yang bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bertata pemerintahan yang baik adalah dengan pemberian remunerasi. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sopiah, 2008). Seperti yang telah diterapkan pemerintah kepada BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan). Sejak tahun 2010 BPKP telah mendapatkan remunerasi sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2010 Tanggal 15 Desember Tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri di Lingkungan BPKP dan telah mengalami kenaikan tunjangan kinerja atau remunerasi untuk pertama kalinya pada Tahun 2014 sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2014 Tanggal 14 September Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri di

Lingkungan BPKP. Remunerasi tersebut merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawannya.

Pemberian remunerasi yang diberikan kepada pegawai didasarkan kepada *grading* atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan secara tidak proporsional (Ivancevich, 2008). Diharapkan dengan adanya remunerasi, kinerja seluruh pegawai dapat ditingkatkan sehingga fungsi pengawasan yang dilaksanakan oleh BPKP selama ini khususnya pada Perwakilan BPKP Provinsi Lampung dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Hasil dari berbagai penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan antara kompensasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian tersebut diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Muryanto (2011) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. Hasilnya ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja, variabel motivasi kerja merupakan variabel independen dalam hubungannya dengan kinerja.

Demokrat (2011) meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. Hasilnya ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungannya antara

variabel kompensasi dan variabel kinerja, dimana variabel motivasi kerja merupakan variabel independen dalam hubungannya dengan kinerja.

Murtirahayudinanti (2014) meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating pada Pizza Hut Matos, dari penelitiannya dihasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai dan motivasi tidak berpengaruh signifikan pada hubungan kompensasi dan kinerja pegawai.

Firmandari (2014) meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta, dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, motivasi kerja menjadi variabel yang memoderasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian Suryani (2016) mengenai pengaruh motivasi dan remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM, hasilnya penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan remunerasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada Perwakilan BPKP Provinsi Lampung berupa bukti empiris mengenai pengaruh remunerasi yang selama ini diberikan kepada pegawainya apakah menjadikannya sebagai motivasi dan mempengaruhi kinerja pegawainya.

Berdasarkan kondisi diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dipenelitian ini adalah:

1. Apakah remunerasi mempengaruhi kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi kerja meningkatkan hubungan antara remunerasi dengan kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung serta untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi terhadap hubungan antara remunerasi dengan kinerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Bagi Pemerintah: Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan pertimbangan pembuat kebijakan untuk mengetahui pentingnya pemberian remunerasi

dalam memotivasi pegawai guna meningkatkan kinerja para pegawainya di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademisi: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih mengenai remunerasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai serta memberikan bukti empiris bahwa remunerasi, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawainya yang nantinya dapat ditindaklanjuti dan dapat mendukung bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut dibatasi pada remunerasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang dimaksud adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri atas populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, pengukuran variabel, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum organisasi, hasil penelitian dengan metode analisis deskriptif, uji analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, saran, implikasi dan keterbatasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Remunerasi atau Tunjangan Kinerja

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

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

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

1. Meningkatkan moral kerja pegawai
2. Memotivasi pegawai
3. Meningkatkan kepuasan kerja
4. Memikatkan pegawai-pegawai baru

5. Mengurangi putaran pegawai
6. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan
7. Menggunakan kompensasi secara lebih baik
8. Meningkatkan keamanan pegawai
9. Mempertahankan posisi yang menguntungkan

Menurut Suryani (2016) pengertian remunerasi dalam konteks Reformasi Birokrasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. 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 mengawalinya. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan pemerintahan yang selama ini dinilai buruk. Antara lain ditandai oleh indikator:

1. Buruknya kualitas pelayanan publik.
2. Sarat dengan perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme).
3. Rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja aparatur negara.
4. Kualitas manajemen pemerintahan yang tidak produktif.
5. Kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan.

Landasan hukum yang mendasari kebijakan tentang pemberian remunerasi, yaitu:

1. UU No 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN.
2. UU No.43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU No.8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Yang salah satu substansinya menyatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil & layak sesuai dengan beban pekerjaan & tanggung jawabnya. (Pasal 7, UU No.43 tahun 1999).
3. Undang-undang No. 17 tahun 2007, tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025. Khususnya pada Bab IV butir 1.2, huruf E. Yang menyatakan bahwa “Pembangunan Aparatur Negara dilakukan melalui Reformasi Birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan tata pemerintahan yang baik. Di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan dibidang bidang lainnya”.
4. Perpres No.7 tahun 2005, tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional.
5. Konvensi ILO No. 100; Diratifikasi pada tahun 1999, bunyinya ‘*Equal remuneration for jobs of equal value*’.

Sedangkan yang menjadi payung hukum pemberian remunerasi di BPKP adalah Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2014 Tanggal 14 September Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri di lingkungan BPKP, dalam peraturan tersebut juga mencantumkan nominal tunjangan kinerja berdasarkan kelas jabatannya masing-masing yaitu sebanyak delapan belas kelas jabatan.

Sesuai Pasal 7 ayat 1 peraturan tersebut dalam penetapan kelas jabatan dari para pemangku jabatan di lingkungan (BPKP) Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan ditetapkan oleh Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan sesuai dengan hasil validasi yang telah dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Mengenai pelaksanaan pemberian remunerasi telah tercantum dalam Peraturan Kepala BPKP Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Jabatan, Kelas Jabatan dan Tunjangan Kinerja di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

Pemberian tunjangan ini sebagai apresiasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi dan bentuk usaha meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Tunjangan kinerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan diberikan kepada setiap pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan tersebut kecuali pegawai di lingkungan BPKP yang:

- a. nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada BPKP;
- b. diberhentikan sementara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966;
- c. diberhentikan dari jabatan negeri karena menjadi pejabat negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. diberhentikan dengan hormat dari jabatan negeri dan mendapatkan uang tunggu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979

sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013;

- e. dipekerjakan atau diperbantukan pada Badan/Instansi lain di luar lingkungan BPKP;
- f. menjalani Masa Persiapan Pensiun atas bebas tugas;
- g. menjalankan cuti di luar tanggungan negara;
- h. dikenakan hukuman disiplin Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri (PDHTAPS) atau Pemberhentian Tidak dengan Hormat (PTDH) atau dalam proses keberatan atas kedua hukuman disiplin tersebut ke Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Besaran tunjangan kinerja yang akan diterima tidak mutlak sama dengan besaran yang ditetapkan sesuai *grade* karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya jumlah kehadiran. Hal ini dijelaskan pada pasal 3 ayat 2 peraturan tersebut menjelaskan bahwa tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulannya.

Penerapan sistem remunerasi pegawai negeri sipil saat ini mengacu pada lima prinsip (Santoso, 2012) yaitu :

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

4. Kompetitif, di mana gaji PNS setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta, guna menghindari *brain drain*.
5. Transparan, dalam arti PNS hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya Handoko (1992). Sedangkan Menurut Purwanto (1998) Motivasi adalah “pendorongan”; suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya (Hamzah, 2008). Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan (Gitosudarmo dan Sudita 1997).

Samsudin (2006) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Ada beberapa teori yang telah diungkapkan mengenai motivasi. Teori motivasi muncul karena kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Teori mengenai motivasi tersebut anatara lain:

1) Teori Dua Faktor

Menurut Siagian, Sondang P. (2015) teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *higine* atau pemeliharaan. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah ha-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinstik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higine* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinstik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan keayaannya.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *higine* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

2) Teori Harapan

Teori harapan dikembangkan oleh Victor Vroom dan mengasumsikan bahwa tingkat motivasi untuk mengerjakan suatu tugas tergantung pada keyakinan seseorang tentang struktur *reward* untuk tugas tersebut. Teori harapan memfokuskan pada tiga hubungan sebagai berikut (Robbins, 2003) :

- a) Hubungan usaha - kinerja yaitu probabilitas yang dipersepsikan oleh individu bahwa sejumlah usaha tertentu yang dikeluarkan akan mendorong kinerja.
- b) Hubungan kinerja - imbalan yaitu tingkat keyakinan individu bahwa kinerja pada suatu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya suatu keluaran yang diinginkan.
- c) Hubungan imbalan - tujuan pribadi yaitu tingkat keyakinan bahwa imbalan-imbalan organisasional akan memenuhi tujuan atau kebutuhan pribadi seorang individu dan potensi daya tarik imbalan tersebut untuk individu itu.

Kunci untuk teori harapan adalah pemahaman tujuan-tujuan seorang individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan serta antara imbalan dan terpenuhinya tujuan individu.

2.1.2.1 Tujuan dan Fungsi Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 1998). Sedangkan fungsi motivasi menurut Sardiman (2006) ada tiga yaitu :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai.

- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi sangat berpengaruh pada diri manusia karena motivasi adalah alat suatu usaha dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, setiap orang yang ingin memberikan motivasi terlebih dahulu harus benar-benar mengenal dan memahami latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang dimotivasi.

2.1.2.2 Indikator - indikator Motivasi

Dalam Sedarmayanti (2007) sesuai dengan teori yang berhubungan dengan motivasi salah satunya teori Herzberg yang dapat memberikan motivasi dalam menimbulkan rasa puas ada dua faktor yaitu :

1. Unsur intrinsik

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg faktor motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Suatu pekerjaan akan disenangi seseorang sesuai dengan kemampuannya sehingga dia merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan tersebut. Pimpinan harus bisa menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan agar lebih menarik dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan.

b. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan diri seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai ingin ada perubahan dalam pekerjaannya

tidak hanya dalam jenis pekerjaan yang berbeda tetapi posisi ke jenjang yang lebih baik dalam mendapatkan peluang meningkatkan pengalaman kerja. Peluang untuk mengembangkan potensi diri akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

c. Pengakuan atau penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan motivasi yang baik daripada pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan akan meningkatkan semangat bekerjanya karena ingin dihargai dan dihormati sesuai dengan kedudukan. Oleh sebab itu pimpinan pengakuan atau penghargaan kepada pegawai yang sebagai faktor yang efektif untuk memotivasi prestasi kerja.

d. Keberhasilan

Setiap orang menginginkan keberhasilan pada setiap kegiatan yang dikerjakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan pekerjaan akan memotivasi untuk melakukan pekerjaan selanjutnya dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melakukan tugas dengan baik. Tanggung jawab bukan hanya pekerjaan tetapi juga kepercayaan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi karena pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan tanggung jawab yang besar.

2. Unsur ekstrinsik

a. Gaji

Gaji merupakan faktor yang penting dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Gaji selain berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok tetapi gaji juga sebagai pendorong untuk bekerja lebih semangat. Tidak ada organisasi yang tidak memberikan kompensasi yang realistis dan gaji sesuai pekerjaan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja.

b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu meningkatkan produktivitas pekerja dengan penyelenggaraan kerja yang baik juga memberikan petunjuk sesuai standar kerja. Tanggung jawab seorang supervisor adalah mencapai hasil kerja sebaik mungkin dengan mengkoordinasi pada unit kerja secara efektif.

c. Kebijakan dan administrasi

Adanya keterpaduan antara pimpinan dan bawahan merupakan sebagai totalitas faktor yang penting untuk menjamin keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan komunikasi dua arah maka keputusan yang diambil bukan hanya dari atasan sepenuhnya tetapi kesempatan semua anggota organisasi.

d. Hubungan kerja

Untuk melakukan pekerjaan yang baik harus didukung suasana kerja dan hubungan kerja yang harmonis. Manusia sebagai makhluk social selalu membutuhkan hubungan orang lain baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan. Oleh karena itu hubungan kerja yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

e. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang aman, nyaman dan tenang serta fasilitas yang memadai dapat membuat pegawai betah dalam bekerja. Dengan kondisi tersebut pegawai merasa nyaman dan produktif dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

2.1.2.3 Alat – alat Motivasi

Menurut Hidjrachman dan Husnan (2002), alat-alat motivasi yang diberikan kepada bawahan dapat berupa:

1. *Material incentive*

Material incentive adalah motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan, yang termasuk *material incentive* adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.

2. *Non material incentive*

Non material incentive adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang dimaksud non material adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan sejenisnya.

2.1.3 Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja, oleh karena itu setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari pegawai yang bersangkutan.

Menurut Robbins (2007), dalam prakteknya kinerja sering pula disebut dengan istilah prestasi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002).

Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly *et al*, 1994).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari :

1. Kemampuan potensi (IQ).
2. Kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menurut Simamora (2004) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Sementara itu menurut Mangkunegara (2000) kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2. Kualitas kerja: *output*, selain itu perlu diperhatikan juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan: mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
4. Sikap: sikap terhadap organisasi, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

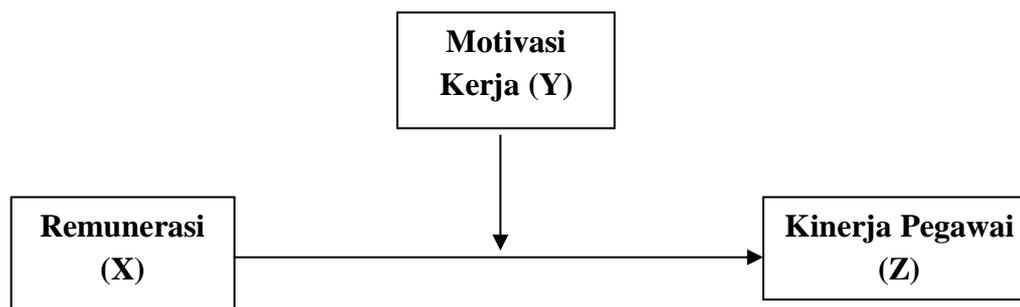
Dari berbagai kriteria di atas, dapat dipahami bahwa dimensi kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil yang telah diselesaikan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas. Penelitian ini menjadikan pemberian remunerasi sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel moderating yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel terikat di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

Berdasarkan uraian di atas, gambaran menyeluruh tentang pengaruh pemberian remunerasi dan motivasi kerja sebagai variabel moderating terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Rerangka Pemikiran



(Remunerasi : Variabel Independen, Motivasi Kerja : Variabel Pemoderasi, Kinerja Pegawai : Variabel Dependen)

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawainya yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Penelitian ini sendiri membahas tentang adanya pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja pegawai. Menurut Sastrohadiwiryono (2015) dalam Sinambela (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

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

Sedangkan menurut Sopiah (2008) remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Jadi melalui kompensasi dalam bentuk tunjangan tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, ada beberapa penelitian sebelumnya yang akan mendukung hipotesis ini.

Hasil penelitian dari Muryanto (2011) yang menggunakan analisis regresi linier sederhana dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Demokrat (2011) yang melakukan penelitian pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian mengenai kompensasi juga dilakukan oleh Anoki (2010) yang melakukan penelitian pada karyawan PT Slamet Purbalingga dan menyimpulkan dari hasil penelitian tersebut bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan teori yang dari uraian yang telah dipaparkan penulis menduga terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis melakukan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Terdapat pengaruh positif antara remunerasi dengan kinerja pegawai di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating pada Hubungan antara Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

Sistem remunerasi yang telah diterapkan oleh organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawainya dan tujuan dari organisasi itu sendiri dapat tercapai, selain faktor pemberian remunerasi, diduga terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Purwanto (1998) mengatakan bahwa motivasi adalah “pendorongan” suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Sedangkan menurut Samsudin (2006) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Penelitian mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain adalah peneliti yang dilakukan oleh Firmandari (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memoderasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Risni (2014) juga menyimpulkan dimana hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara simultan variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Ini mengandung arti jika semua variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja pegawai pun dapat meningkat. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Ipkoni (2006) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel pemoderasi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa kompensasi dan kondisi kerja baik secara parsial maupun bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi memperkuat pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dari uraian yang telah dipaparkan di atas penulis menduga bahwa motivasi kerja memperkuat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap hubungan antara remunerasi dan kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Teknik Pengumpulan Sampel

Sugiyono (2002) mengatakan bahwa 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. Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri yang tidak memegang jabatan struktural pada Perwakilan BPKP Provinsi Lampung yang berjumlah 108 pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* sampling yaitu dengan metode *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* digunakan karena informasi yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dengan jabatan fungsional dan jabatan pelaksana yang bekerja dan ditempatkan pada enam pusat pertanggungjawaban di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung serta memiliki masa kerja minimal dua tahun.

Kriteria yang ditentukan berdasarkan pusat pertanggungjawaban dalam memilih sampel.

- 1) Bidang Tata Usaha
- 2) Bidang Instansi Pemerintah Pusat
- 3) Bidang Investigasi
- 4) Bidang Akuntan Negara
- 5) Bidang Program dan Pelaporan serta Pembinaan APIP (P3A)
- 6) Bidang Akuntabilitas Pemerintah Daerah

Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin (Supramono, 2004):

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

$$n = \frac{108}{1+108 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{108}{2,08}$$

$$n = 51,923 \approx 52$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 pegawai di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah *field research* atau studi lapangan, yaitu penelitian secara langsung dengan membagikan kuesoner kepada responden yang dianggap

memenuhi syarat dan dapat memberikan informasi yang cukup. Sumber data yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2004). Data primer yang didapatkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden, kuesioner ini digunakan untuk mengukur remunerasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain atau melalui media perantara (Sugiyono, 2004). Data sekunder yang diperoleh penulis didapat dari berbagai sumber, yaitu jurnal, buku, internet, skripsi dan tesis yang telah dipublikasikan.

Dalam hal ini, yang menjadi sumber data primer adalah seluruh hasil angket yang berasal dari pegawai negeri sipil di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

3.3 Pengukuran Variabel

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel remunerasi yang diterima oleh para pegawai sebagai variabel bebas, variabel motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat pada Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

Pengukuran variabel remunerasi, motivasi kerja dan kinerja dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skor skala Likert dalam menyatakan persepsi

responden atas pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Ghozali (2005), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Table 3. 1 Nilai Jawaban dari Pembobotan Skala Likert

NILAI	JAWABAN
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Kurang Setuju (R)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Lima poin untuk ke tiga variabel tersebut, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (R), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Sedangkan rentang nilai untuk mengukur tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner adalah nilai satu (1) untuk jawaban sangat tidak setuju sampai dengan nilai lima (5) untuk jawaban sangat setuju.

3.4 Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel moderating seperti dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Independen : Remunerasi (X)

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sopiah, 2008).

2. Variabel Moderating : Motivasi Kerja (Y)

Motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012). Samsudin (2006) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

3. Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Z)

Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012).

Untuk lebih jelasnya definisi operasional variabel, dimensi serta penyebaran indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

1. Remunerasi (X)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Remunerasi Sumber : Santoso (2012)	1. Sistem merit	<ul style="list-style-type: none"> • Sesuai dengan beban kerja • Sesuai dengan Kinerja
	2. Adil	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian beban kerja dengan tunjangan kinerja • Kesesuaian pengetahuan dan

	<p>3. Layak</p> <p>4. Kompetitif</p> <p>5. Transparan</p>	<p>keterampilan dengan tunjangan kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memenuhi kebutuhan hidup • Meningkatkan Kesejahteraan • Setara dengan Swasta • Menghindari <i>brain drain</i> (loyal pada perusahaan) • Tidak Mendapatkan tunjangan lain • Mengetahui proses tunjangan kinerja
--	---	--

2. Motivasi Kerja (Y)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja Sumber : Suhardi (2013)	<p>1. Motivasi instrinsik</p> <p>2. Motivasi ekstrinsik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keberhasilan • Pengakuan atau Penghargaan • Pekerjaan itu sendiri • Tanggung jawab • Pengembangan • Supervisi • Hubungan antar prbadi • Kecakapan Terknis • Kondisi kerja • Gaji

3. Kinerja (Z)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Sumber: Mangkunegara	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan • Ketelitian • Keterampilan

(2005)	<p>2. Kuantitas Kerja</p> <p>3. Keandalan</p> <p>4. Sikap</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lebih banyak • Lebih cepat • Kerajinan • Inisiatif • Instrusif • Sikap terhadap sesama karyawan • Sikap terhadap perusahaan • Sikap terhadap pekerjaan
--------	---	---

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013). Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan smartPLS 2.0. M3 sebagai perangkat lunaknya. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian (Ghozali, 2011). Menurut Hartono (2009) PLS didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian yang kecil, adanya data yang hilang, dan multikolonieritas.

Selain itu PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Wold, 1985 dalam Imam Ghozali, 2006) karena dapat ditetapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Selain dapat

digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified* model.

Penulis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis yang dianggap tepat untuk menguji variabel dalam penelitian ini. Dikarenakan PLS mampu mempertimbangkan semua arah koefisien secara bersamaan untuk memungkinkan analisis langsung, tidak langsung, dan hubungan palsu yang tidak dimiliki oleh analisis regresi (Birkinshaw *et al.* 1995). Tujuan dari analisis data tersebut untuk mendeskripsikan data dan membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis data deskriptif.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2004). Teknik data ini digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yakni mengetahui gambaran mengenai remunerasi yang memberikan motivasi untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja pegawai.

2. Pengujian Kualitas Data

Sebelum digunakan, instrumen penelitian berupa kuesioner harus diuji terlebih dahulu kualitasnya. Kuesioner tersebut dapat diuji dengan cara uji validitas dan reliabilitas pada item-item pertanyaan yang berkaitan dengan data, pendapat, sikap pada variabel remunerasi sebagai variabel independen variabel motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Hal tersebut diperlukan untuk memastikan bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel penelitian dengan baik. Azwar (2000) menyebutkan validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Sugiono (2005) dalam Suharto (2009) yang menyebutkan bahwa reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

a) Teknik Pengujian Validasi Kuesioner

Uji validasi digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur kuesioner tersebut.

- 1) *Convergent Validity*, dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* AVE yang dihitung dengan PLS. Skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. *Convergent validity* sangat baik apabila skor AVE (*Average Variance Extracted*) diatas 0,5 (Hanseler *et al.* 2009).

2) *Discriminant Validity*, dinilai dengan dua metode yaitu metode *Fornell-Larcker*; membandingkan *square roots* atas AVE dengan korelasi *vertical laten*, dan metode *Cross-loading* menyatakan bahwa semua item harus lebih besar dari konstruk lainnya (Al-Gahtani *et al.* 2007).

b) **Teknik Pengujian Reliabilitas Kuesioner**

Pengujian reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban semua responden itu terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas digunakan dengan menghitung nilai *Cronbach Alpha* dengan menghitung rata-rata interkoneksi diantara butir-butir kuesioner.

3.6 Struktural Model

Untuk meneliti struktural model dalam penelitian ini, penulis menggunakan literatur akuntansi manajemen yaitu dengan mengukur *Coefficient of Determination* (R^2) dan *Path Coefficient* (β) (Chenhall, 2004; Hall, 2008). Hal ini untuk melihat dan meyakinkan hubungan antar konstruk adalah kuat.

3.6.1 Coefficient of Determination (R^2)

Pada pengujian ini dihitung besarnya *Coefficient of Determination* (R^2) yang merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel independen, variabel moderasi terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (Ghozali, 2011).

3.6.2 Path Coefficient (β)

Pengujian ini dilakukan untuk meyakinkan bahwa hubungan antar konstruk adalah kuat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan prosedur bootstrap dengan 500 penggantian. Dapat dikatakan jika antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai *path coefficients* lebih dari 0,100. Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika *path coefficients* ada pada level 0,050 (Urbach dan Ahlemann, 2010).

3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan antara hasil *path coefficient* dengan T tabel. Hipotesis dapat dikatakan sangat signifikan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 1%. Hipotesis dikatakan signifikan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 5%, dan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 10% maka hipotesis dikatakan lemah. Sedangkan hipotesis dikatakan tidak signifikan apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 10%. Untuk pengujian hipotesis menggunakan hipotesis satu arah pada hipotesis *alpha* 5 persen dan nilai koefisien *path* yang ditunjukkan oleh nilai statistik T harus $\geq 1,64$ maka hipotesis alternatif dapat dinyatakan didukung (Jogiyanto, 2011).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderating dan bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung serta untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi terhadap hubungan antara remunerasi dengan kinerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Penulis menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para pegawai yang penulis jadikan sampel dan mengolahnya menggunakan SmartPLS 2.0.M3. Berdasarkan dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Artinya bahwa pegawai yang memberikan persepsi yang baik terhadap adanya remunerasi yang telah diberikan selama ini maka kinerjanya akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dalam memoderasi hubungan antara remunerasi dengan kinerja di lingkungan Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

Artinya remunerasi yang diberikan selama ini dapat mendorong atau memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mengandung keterbatasan sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan peneliti untuk memprediksi kinerja pegawai di Perwakilan BPKP provinsi Lampung ini hanya motivasi kerja dan remunerasi, sehingga peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Responden yang diteliti masih terbatas karena hanya dilakukan di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

5.3 Implikasi

Implikasi dari penelitian ini adalah remunerasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Diharapkan atasan dapat memberikan remunerasi yang layak, adil dan sesuai kepada para pegawainya. Sehingga fungsi penyelenggaraan pengawasan keuangan dan pembangunan sebagai tugas utama BPKP dapat berjalan dengan baik.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran-saran yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti masalah yang sama, dianjurkan meneliti pada subjek yang lain, dengan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah agar dapat hasil yang lebih baik.
2. Perlu adanya perbaikan sistem remunerasi terutama pada jumlah penghasilan yang diterima pegawai. Peningkatan jumlah remunerasi, khususnya pemberian tunjangan kinerja harus disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing pegawai dan bukan hanya dilihat dari jumlah kehadiran pegawai setiap bulannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Al-Gahtani, S. S., Hubona, G. S., & Wang, J. 2007. *Information Technology (IT) in Saudi Arabia: Culture and The Acceptance and Use of IT*. *Information & Management*, 44 (8): 681-691.
- Azwar, Saifuddin. 2000. *Reliabilitas dan Validitas Data*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Birkinshaw, J., Morrison, A., and Hulland, J .1995. *Structural and Competitive determinants of a global integration strategy*. *Strategic Management Journal*. 16(8): 637-655.
- Chenhall, R. H. 2004. *The Role of Cognitive and Affective Conflict in Early Implementation of Activity-Based Cost Management*. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 16. pp. 19-44.
- Demokrat, Satria Negara. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*. Surakarta.
- Donnelly, James H., Gibson, James L., and Ivancevich, John. 1994. *Fundamental of Management*. Texas : Business Publication.
- Firmandari, Nuraini. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta : Vol. IX No. 1.
- Fitrian, Risni., Idris, Adam., dan Kusuma, Aji Ratna. 2014. *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda*. Samarinda : Vol. 2, No. 3.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS Cetakan Keempat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan PLS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 1994. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Martin. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Henseler, J., Ringle, C., dan Sinkovics. 2009. *The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing*. *Advances in International Marketing*. No.20, pp.277-319.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Hartono, Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Herdian Dito, Anoki. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Semarang.
- Ipkoni, Linda Prasepti. 2006. *Analisa Pengaruh Kompensasi Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai VariabelPemoderasi Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Karga Bayu Persada Sukoharjo*. Surakarta.

- Ivancevich *et al.* 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Erlangga.
- Jalapa, Yara Young. 2016. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pemerintah Kota di Provinsi Lampung*. Bandar Lampung.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lukito, Heri Puspito., Haryono, Andi Tri., dan Warso, M Mukeri. 2016. *Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang : Journal of Management Vol. 2 No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Murtirahayudinanti. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pizza Hut Matos*. Malang.
- Muryanto, Eko. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Instimewa Yogyakarta*. Surakarta.
- Peraturan Kepala BPKP Republik Indonesi Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Jabatan, Kelas Jabatan dan Tunjangan Kinerja di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
- Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2010 Tanggal 15 Desember Tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
- Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2014 Tanggal 14 September Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
- Praja, Indra., Suparman W, Aris. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman*. Yogyakarta : Vol.6, No.1.
- Purwanto, Ngalim. 1998. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam*. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisas. Jilid 2*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Santoso, Urip. 2012. *Remunerasi Pegawai Negeri Sipil*. Diunduh dari <http://uripsantoso.wordpress.com/2012/11/03/remunerasi-pegawai-negerisipil/> Tanggal 13 Maret 2017.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen SDM cetakan 1*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhardi. 2013. *The Science of Motivation*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Suharto. 2009. *Uji Validitas, Reliabilitas, Instrumen, Penelitian*. <http://suhartoumm.blogspot.com/2009/10/uji-validitas-dalam-beberapa-pengertian.html>
- Supramono dan Intiyas Utami. 2004. *Desain Proposal Penelitian*. Yogyakarta : Andi.
- Suryani, Mega. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating*

Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Lampung. Tesis Pada Program Pascasarjana Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.

Susilawati. 2013. *Remunerasi dan Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Lampung Selatan*. Kalianda : ISSN : 2087-4073 Volume IV No. 2.

Urbach, N., & Ahlemann. F. 2010. *Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares*. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 11(2): 5-39.

Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri. 2009. *Structural Equation Modeling dengan Lisrel – PLS*. Jakarta : Salemba.