# PENGARUH PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**(Skripsi)**

**Oleh**

*IMA NOVI TRIYANA*

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNIVERSITAS LAMPUNG**
**BANDARLAMPUNG**
**2018**

# ABSTRAK

## PENGARUH PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung)

**Oleh**

**IMA NOVI TRIYANA**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji remunerasi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Remunerasi sebagai variabel independen, motivasi sebagai variabel intervening serta kinerja karyawan sebagai variable dependen.

Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan software Smart PLS. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling* dan diperoleh responden kriteria dalam penelitian. Data yang digunakan adalah data primer yaitu berupa persepsi responden terhadap variabel - variabel dengan menggunakan kuisioner. Untuk membuktikan hipotesis dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Remunerasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, remunerasi berpengaruh terhadap motivasi sedangkan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Kata kunci: Remunerasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan**

# ABSTRAK

## INFLUENCE THE GRANTING OF REMUNERATION ON PERFORMANCEOF EMPLOYEES WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE

(Case Study On Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung)

**By**

**IMA NOVI TRIYANA**

This study attempts to test remuneration and motivation that affects employee performance .Remuneration as the independent variable , motivation and performance as variable intervening employees as a dependent variable .

The data were analyzed using Structural Equation Models (SEM) with Smart software PLS.Sampling method used is the method of purposive sampling and retrieved the respondents in the research criteria.The data used are the primary data that is in the form of the perceptions of the respondents against the variables by using the questionnaire.To prove the hypothesis done with test validity and reliability.

The research results show that remuneration directly influence of the performance of employees, remuneration impact on motivation while motivation as variable no intervening impact on of employee performance.



**Key words: Remuneration, Employee performance and Motivation.**

# PENGARUH PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**Oleh**

*IMA NOVI TRIYANA*

**Skripsi**

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar**
**SARJANA EKONOMI**

**Pada**

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

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNIVERSITAS LAMPUNG**
**BANDAR LAMPUNG**
**2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Nama Mahasiswa : *Ima Novi Triyana*

No. Pokok Mahasiswa : 1111031053

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

**MENYETUJUI**

1. Pembimbing

| | |
|---|---|
| **Yuliansyah, M.S.A., Ph.D., C.A., Ak.** | **Yunia Amelia, S.E., M.Sc., Ak., C.A.** |
| NIP. 197307231999031002 | NIP. 198206152015042001 |

2. Ketua Jurusan Akuntansi

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

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Yuliansyah, M.S.A., Ph.D., C.A., Ak.** .....

Sekretaris : **Yunia Amelia, S.E., M.Sc., Ak., C.A.** .....

Penguji Utama : **Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **12 September 2018**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

**Nama : Ima Novi Triyana**

**NPM : 1111031053**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Pembeian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening" telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan merupakan hasil karya sendiri, bukan jiplakan hasil karya orang lain dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi lainnya. Sepanjang sepengetahuan saya, skripsi ini belum pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain kecuali yang diacu secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 17 September 2018
Penulis,

METERAI TEMPEL
BAD33AFF068320924
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Ima Novi Triyana
NPM : 1111031053

# *RIWAYAT HIDUP*

Penulis lahir di Bandar Lampung pada 14 November 1993, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara pasangan Bapak Junaidi.S dan Ibu Zulyana.AR. Penulis memulai pendidikan formal dari Taman Kanak-kanak Tunas Muda pada tahun 1998. Setelah itu melanjutkan Sekolah Dasar di SD Negeri 2 Sukarame pada tahun 1999. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di MTs Negeri 2 Bandar Lampung pada tahun 2005 dan selesai pada tahun 2008. Selanjutnya pada tahun tersebut penulis melanjutkan sekolah menengah atas di SMK Negeri 4 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2011.

Pada pertengahan tahun 2011, penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2013 melalui jalur seleksi Nasional (SNMPTN). Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif dalam organisasi yaitu Anggota Aktif Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi (HIMAKTA).

# MOTTO

*"Cukuplah bagi kami ALLAH, dialah sebaik-baik tempat diserahkan urusan"*

*(Q.S. Ali'Imran, 3:173)*

*" Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua"*

*(Aristoteles)*

*"Barang siapa keluar untuk mencari ilmu, maka dia berada di jalan ALLAH"*

*(HR. Turmudzi)*

# *PERSEMBAHAN*

*Segala puji hanya milik Allah SWT, dan segala syukur atas Rahmat dan Nikmat yang tak terhitung. Dengan penuh kerendahan hati penulis ingin mempersembahkan karya kecil ini untuk orang-orang terkasih:*

- *Untuk Ayah dan Ibu ku tercinta yang selalu memberikanku doa disetiap langkahku dan senantiasa mengajarkan ku bagaimana menjalani hidup dengan penuh kesabaran dan keiklasan yang akan membawa ku menikmati indahnya kehidupan. Terima kasih atas kesabaran, ketulusan dan keikhlasan Ayah dan Ibu berikan selama ini.*
- *Untuk Suamiku tersayang Ifon Maizar yang selalu sabar mendukung untuk menyelesaikan pendidikan ini.*
- *Untuk Anak-Anakku yang tersayang Darrell Alvaro Maizar & Syahira Queenzha Maizar yang menjadi semangatku dalam hidup ini.*
- *Almamaterku tercinta, Universitas Lampung.*

# SANWACANA

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan atas rahmat dan karunia yang telah diberikan Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Pembeian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening". Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi di Universitas Lampung.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan untuk itu kritik dan saran yang sangat diharapkan untuk penyempurnaan skripsi ini. Bimbingan dan bantuan dari bagian pihak yang telah di peroleh penulis dapat membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. 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 Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si. Selaku Sekertaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Yuliansyah, M.S.A., Ph.D., C.A., Ak. selaku pembimbing utama terima kasih atas bimbingan, inspirasi dan bantuannya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Yunia Amelia, S.E., M.Sc., Ak., C.A. selaku pembimbing kedua, terima kasih atas waktu, saran dan ilmu pengetahuan serta kesabaran yang telah ibu berikan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si. selaku dosen pembahas. Terima kasih untuk kritik dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Ratna Septiyanti, S.E., M.Si., Akt. selaku dosen pembimbing akademik selama masa perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
9. Bapak Sudarmono, S.Ip., M.M. Selaku analis kepegawaian pertama di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung. Terima kasih telah membantu saya dalam penelitian ini.
10. Ibu Ir. Ni Made Sumiarsih, M.Eng. Selaku Kepala di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung.
11. Kedua orang tuaku tercinta, Ayah Junaidi.S dan Ibu Zulyana.AR yang selalu memberikan seluruh cinta dan kasih sayang kepada anak-anaknya yang tidak pernah lelah untuk mendoakan disetiap sujud dan nafasnya. Terima kasih atas dukungan dan motivasi yang selalu diberikan selama ini.

12. Suamiku yang tersayang Ifon Maizar yang selalu sabar mendukung untuk menyelesaikan pendidikan ini.
13. Anak-Anakku yang tersayang Darrell Alvaro Maizar & Syahira Queenzha Maizar yang menjadi semangatku dalam hidup ini.
14. Abang dan kakakku terkasih Firman Ardiansyah & Yulia Ningsih, yang selalu memberi semangat dan dukungan untuk segera menyelesaikan studi meskipun tekadang menyebalkan.
15. Keponakan-keponakanku yg terkasih Taufiq Qurrahmansyah, Arifa Rizqy Amalia Tukan, Ahmad Fauzi & Firna Sofia.
16. Adikku di masa perkuliahan Febriana Dwi Astuti yang paling bawel tapi perhatian bangeeet multi talenta jadi pembimbing ketiga, jadi temen curhat dan jadi temen ngejulid. Tanpa lu skripsi gue mungkin belum kelar wkwkwkwk.
17. Team hore yang telah berjuang bersama untuk tujuan yang sama. Yang selalu mengingatkanku tanpa lelah disaat aku terpuruk sampai aku bangkit kembali. Terima kasih, amel, mbak jul, indah permata, devi nurhana, hanny, vito, devika dan yang lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang sangan membantu saya selama ini.
18. Sahabat-sahabatku SOKEL tersayang yang sudah seperti keluarga sendiri, Lute, Samsuk, Santi, Marce, Feni, Rara, Moels, Baharudin. Kalian luaaaaar biasaaaaaah.

19. Seluruh staf FEB UNILA yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi.

Bandar Lampung, 12 September 2018

Penulis,

Ima Novi Triyana

# DAFTAR ISI

Halaman

**HALAMAN SAMPUL** ..... **i**

**ABSTRAK** ..... **ii**

***ABSTRACT*** ..... **iii**

**HALAMAN JUDUL** ..... **iv**

**HALAMAN PERSETUJUAN** ..... **v**

**HALAMAN PENGESAHAN** ..... **vi**

**LEMBAR PERNYATAAN** ..... **vii**

**RIWAYAT HIDUP** ..... **viii**

**MOTTO** ..... **ix**

**PERSEMBAHAN** ..... **x**

**SANWACANA** ..... **xi**

**DAFTAR ISI** ..... **xv**

**DAFTAR TABEL** ..... **xviii**

**DAFTAR GAMBAR** ..... **xix**

**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xx**

**BAB I PENDAHULUAN** ..... **1**

1.1 Latar Belakang ..... 1

1.2 Rumusan Masalah ..... 3

1.3 Tujuan Penelitian ..... 4

1.4 Manfaat Penelitian ..... 4
1.5 Batasan Masalah ..... 5

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA ..... 6**
2.1 Landasan Teori ..... 6
2.1.1 Teori Ekspektansi (*Expectancy Theory)* ..... 6
2.1.2 Teori Dorongan (*Drive Theory)* ..... 7
2.2 Remunerasi atau Tunjangan Kinerja ..... 8
2.2.1 Tujuan Pemberian Remunerasi ..... 12
2.2.2 Landasan Hukum Kebijakan Remunerasi ..... 13
2.3 Motivasi ..... 14
2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi ..... 16
2.3.2 Indikator-indikator Motivasi ..... 16
2.4 Kinerja Karyawan ..... 19
2.5 Kerangka Pemikiran ..... 22
2.6 Penelitian Terdahulu ..... 23
2.7 Hipotesis Penelitian ..... 26

**BAB III METODE PENELITIAN ..... 29**
3.1 Teknik Penentuan Sampel ..... 29
3.1.1 Populasi ..... 29
3.1.2 Sampel ..... 29
3.2 Teknik Pengumpulan data ..... 30
3.3 Pengukuran Variabel ..... 30
3.4 Operasional Variabel ..... 32
3.5 Teknik Analisis Data ..... 38
3.5.1 Analisis Deskriptif ..... 40
3.5.2 Pengujian Analisis Data ..... 40
3.6 Struktural Model ..... 40
3.6.1 *Coefficient of Determination* ($R^2$) ..... 41
3.6.2 *Path Coefficient* ($\beta$) ..... 41
3.7 Pengujian Hipotesis ..... 41

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ..... 42**
4.1 Hasil Penelitian ..... 42
4.1.1 Data dan Sampel ..... 42
4.1.2 Karakteristik Responden ..... 43
4.1.3 Uji Statistik Deskriptif ..... 46
4.2 Hasil Analisis Data ..... 47
4.2.1 Hasil Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran) ..... 47
4.2.2 Hasil Evaluasi *Inner Model* (Model Struktural) ..... 52
4.2.3 Koefisien Jalur ..... 53
4.3 Pengujian Hipotesis ..... 54
4.3.1 Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai) ..... 55
4.3.2 Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh antara Remunerasi dengan Motivasi Kerja) ..... 55
4.3.3 Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai) ..... 56
4.4 Pembahasan ..... 56
4.4.1 Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai ..... 56
4.4.2 Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja ..... 57
4.4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ..... 58

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... 59**
5.1 Kesimpulan ..... 59
5.2 Keterbatasan Penelitian ..... 60
5.3 Implikasi ..... 60
5.4 Saran ..... 61
**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

# DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner Penelitian ..... 41
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden ..... 42
Tabel 4.3 Latar Belakang Pendidikan Responden ..... 43
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden ..... 43
Tabel 4.6 Lama Bekerja Responden ..... 44
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian ..... 46
Tabel 4.8 Nilai AVE ..... 47
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas *Outer Loading* ..... 48
Tabel 4.10 *Square Root* AVE dengan Korelasi Antarvariabel Laten (*Discriminant Validity)* ..... 49
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas ..... 50
Tabel 4.12 Nilai R *Squar* ..... 52
Tabel 4.13 *Total Effects* ..... 53
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis ..... 54

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Struktur Penelitian ..... 51

# DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner
Lampiran 2. Surat Pembayaran Tunjangan Kinerja
Lampiran 3. Surat Keputusan Menteri

# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Untuk mencukupi kebutuhan hidupnya setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan. Pekerjaan dengan penghasilan yang bisa mencukupi kebutuhan hidupnya seperti menjadi seorang pegawai. Agar tujuan serta visi dan misi sebuah instansi dapat terwujud dibutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja (karyawan) yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas didapat karena hasil kinerja dan hasil prestasi kerja yang mereka berikan ke instansi sesuai atau melebihi yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2000: 67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Anthony dan Govindarajan (2004) menyatakan bahwa organisasi merekrut orang-orang yang baik, mengharapkan mereka untuk berkinerja dengan baik dan membayar mereka dengan baik jika kinerja benar-benar aktual. Jadi dapat dikatakan kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan atau hasil prestasi kerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan tugas-tugas ataupun beban kerja yang didapat. Salah satu faktor yang mendorong karyawan agar termotivasi untuk memberikan

kinerja yang baik yaitu dengan adanya pemberian remunerasi. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi diharapkan untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Motivasi meningkatkan keterlibatan kerja dengan membuat pekerjaan lebih bermakna dan menarik membuat karyawan lebih produktif dan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka (Iskandar dkk, 2014).

Remunerasi sama dengan tunjangan kinerja yang merupakan imbalan dimana karyawan mendapatkan remunerasi tersebut sesuai dengan hasil kinerja yang dilakukan. . Fungsi utama remunerasi sebagai bagian dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Para karyawan mendambakan bahwa kinerja akan berhubungan positif dengan hasil yang diberikan oleh suatu instansi. Karyawan menentukan pengharapan mengenai tunjangan kinerja yang diterima jika tingkat kinerja tertentu tercapai.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung mulai menerapkan adanya remunerasi yang diterima oleh karyawan berstatus PNS. Remunerasi yang diberikan disamping membawa kesejahteraan juga membawa konsekuensi bagi institusi yakni reformasi birokrasi. Oleh karena itu tambahan penghasilan itu harus dibayar dengan kinerja. Tuntutan peningkatan kinerja para karyawan akan diikuti dengan peningkatan kesejahteraan para karyawan untuk mendapatkan penghasilan yang layak sesuai dengan tuntutan

kinerjanya. Adanya pemberian remunerasi akan dapat menciptakan daya tangkal (imunitas) yang maksimal terhadap godaan untuk mendapatkan tambahan penghasilan melalui cara yang tidak dibenarkan oleh hukum.

Remunerasi diharapkan dapat membuat semua karyawan dengan gigih untuk memberikan kinerja terbaiknya agar dapat terwujudnya visi misi dari Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung. Dengan adanya remunerasi tersebut diharapkan dapat memberikan apresiasi kepada pegawai untuk meningkatkan perbaikan kinerja serta pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan paparan di atas, untuk memotivasi meningkatkan kinerja karyawan dalam pemberian imbalan atau penghargaan, oleh karena itu penulis tertarik untuk ini mengangkat topik yang diberi judul: "**Pengaruh Pemberian Remunerasi dan Motivasi sebagai Variabel Intervening Terhadap kinerja Karyawan pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung**".

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberian remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung?

2. Apakah pemberian remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mendapatkan bukti tentang pengaruh pemberian remunerasi dan motivasi sebagai variable intervening terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat kepada:

1. Kontribusi teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam meninjau kembali mengenai remunerasi dan motivasi pegawai sehingga dapat memberikan *reward* yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai

2. Kontribusi praktis

   a. Bagi peneliti

      Diharapakan dapat memberikan pengetahuan sehingga dapat menambah wawasan dapat berfikir praktis.

   b. Bagi instansi terkait

      Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi instansi yang terkait.

c. Bagi peneliti lain

Sebagai informasi pembanding peneliti lain yang membahas tentang remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## 1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian bertujuan untuk memperoleh jawaban atas masalah penelitian dengan menghindari penyimpangan atau terlalu luasnya pembahasan kepada masalah yang lain. Faktor yang diteliti dalam penelitian ini adalah remunerasii, motivasi dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini hanya meneliti di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung.

# BAB II
# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Teori Ekspektansi (*Expectancy Theory)*

Teori ekspektansi/ teori harapan dikemukakan oleh Victor H. Vroom (1964) teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu (Prasetia, 2015). Vroom (1990) dalam Prasetia (2015) mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Teori harapan ini didasarkan atas :

a. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku atau suatu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan .
b. Nilai (*Valence*) Valence merupakan hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan/ signifikansi yang dikaitkan oleh individu tentang hasil yang diharapkan.

c. Pertautan *(Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama ekspektansi merupakan sesuatu yang ada dalam diri individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan atau keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan.

Dari teori di atas, diketahui bahwa: (1) karyawan akan termotivasi untuk berperilaku sehingga mereka mendapatkan imbalan yang berimbang terhadap kinerja mereka (2) karyawan termotivasi untuk memuaskan kebutuhan- kebutuhannya (3) karyawan termotivasi untuk berperilaku dalam cara-cara yang mendapat pengukuhan dari pimpinan mereka atau pegawai lainnya (4) karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka tentukan secara pribadi dan menerimanya meskipun khusus dan sulit (Cokroaminoto, 2007).

### 2.1.2 Teori Dorongan (*Drive Theory)*

Notoatmojdo (2003) dalam Suryani (2016) menyatakan bahwa manusia berperilaku dan beraktivitas karena adanya kemauan atau tergerak untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya kebutuhan tersebut maka akan muncul motivasi atau penggerak sehingga seseorang akan beraktifitas untuk mencapai tujuan tersebut.

Teori ini bertitik tolak pada pandangan bahwa organisme itu mempunyai dorongan-dorongan atau *drive* tertentu. Dorongan- dorongan ini berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan organisme yang mendorong organisme berperilaku. Bila organisme ini mempunyai kebutuhan dan organisme ingin memenuhi kebutuhannya maka akan

terjadi ketegangan dalam diri organisme itu. Bila organisme berperilaku dan dapat memenuhi kebutuhannya, maka akan terjadipengurangan atau reduksi dari dorongan-dorongan tersebut, oleh karena itu menurut Hull disebut juga teori (*drive reduction)* (Machfoedz, 2005) dalam Suryani (2016). Alasan penelitian ini menggunakan teori ekspektansi (*expectancy theory)* dan juga teori dorongan (*drive theory),* karena setiap individu berperilaku karena adanya dorongan-dorongan tertentu untuk memenuhi hidupnya.

Dorongan-dorongan tersebut bisa berupa adanya remunerasi yang diberikan kepada karyawan, sehingga meningkatkan kinerja. Dengan teori ekspektansi seseorang bekerja dengan mengharapkan sebuah timbal balik dari hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dengan adanya pemberian remunerasi diharapkan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, karena besarnya remunerasi yang didapat ditentukan oleh kinerjanya. Dan gaya kepemimpinan seorang atasan yang baik akan memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawannya untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

## 2.2 Remunerasi atau Tunjangan Kinerja

Istilah remunerasi sering terdengar akhir-akhir ini di kalangan karyawan baik instansi pemerintah maupun swasta. Remunerasi sama halnya dengan tunjangan kinerja yaitu suatu imbalan balas ajasa yang diterima oleh karyawan atas hasil dari prestasi kerja atau kinerjanya. Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai

pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya pemberian remunerasi, karyawan secara tidak langsung dituntut untuk memberikan kinerja yang terbaik. Karena remunerasi yang akan mereka dapatkan seseuai dengan kinerja yang mereka hasilkan.

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang tunjangan kinerja PNS, Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarannya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Remunerasi atau tunjangan kinerja berbasis kinerja adalah sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan (*reward*) dengan prestasi kerja (*performance*).

Implikasi dari konsep tersebut adalah bahwa seseorang yang berkinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi dan begitu pula sebaliknya (Yandri, 2012). Dengan demikian jika sistem remunerasi ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan.

Komponen penilaian tunjangan kinerja menurut Peraturan Menteri No. 31 Tahun 2016, terdiri atas :

a. Kehadiran
b. Kinerja
c. Integritas

Bobot komponen penilaian Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada Peraturan Menteri No. 31 Tahun 2016,Pasal 6 ayat (1) adalah sebagai berikut:

a. kehadiran 30% (tiga puluh persen);
b. kinerja 40% (empat puluh persen); dan
c. integritas 30% (tiga puluh persen).

Waktu penilaian komponen penilaian Tunjangan Kinerja Peraturan Menteri No.31 Tahun 2016 dilakukan sebagai berikut:

a. kehadiran dinilai setiap hari;
b. kinerja dinilai setiap semester; dan
c. integritas dinilai setiap semester.

Penerapan sistem remunerasi saat ini mengacu pada 5 prinsip (Santoso,2012), yaitu:

1. Sistem merit, yaitu kebijakan aparatur sipil negara berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin dan status pernikahan.
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. Secara Layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak.
4. Kompetitif, yaitu gaji PNS setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sector swasta guna menghindari *brain drain.*
5. Transparan, dalam arti hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

Lebih spesifik tujuan pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja dalam konteks insentif dapat dibedakan dua golongan (Panggabean, 2002: 93) yaitu:

1) Bagi Organisasi, tujuan pelaksanaan tunjangan dalam organisasi khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkann produkstivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong agar karyawan bekerja lebih bersemangat dan cepat, bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih kreatif.
2) Bagi Karyawan, dengan adanya tunjangan kinerja maka karyawan akan mendapat keuntungan berupa standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif, standar prestasi dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang dan pegawai harus lebih giat agar dapat menerima tunjangan yang lebih besar.

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

1. Meningkatkan moral karyawan.
2. Memotivasi karyawan.
3. Meningkatkan kepuasan kerja.
4. Memikat karyawan baru.
5. Mengurangi perputaran karyawan.
6. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan.
7. Menggunakan kompensasi secara lebih baik.
8. Meningkatkan keamanan karyawan.

9. Mempertahankan posisi yang menguntungkan.
10. Meningkatkan citra perusahaan dikalangan karyawan.

### 2.2.1 Tujuan Pemberian Remunerasi

Pemberian remunerasi atas prestasi pegawai merupakan salah satu mekanisme yang penting untuk memberikan semangat dalam melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan organisasi yang merupakan masalah utama dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya tujuan dari sistem remunerasi adalah untuk membantu menciptakan kesadaran bersama diantara individu untuk bersedia bekerja sama dengan organisasi dan mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan organisasi.

Mahmudi (2007:167), mengatakan bahwa tujuan utama sistemremunerasi yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menarik orang-orang yang kompenten, berkualitas, dan berkarakter bergabung dengan organisasi.
2. Untuk mempertahankan orang-orang yang memiliki keunggulan, kompetensi, berkualitas dan berkarakter baik yang sudah bergabung dengan organisasi agar tidak keluar dari organisasi.
3. Untuk menjaga agar orang-orang dalam organisasi tetap mau bekerja karena remunerasi yang tidak memadai memungkinkan pegawai untuk melakukan mogok kerja yang sebenarnya sangat merugikan organisasi.

4. Untuk memotivasi pegawai agar mencapai prestasi yang terbaik.

Pendapat lain menurut Keith Davis dan Werther W.B (1996) dalam Mangkuprawira (2002:196), secara umum tujuan sistem remunerasi adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategi organisasi dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Dengan demikian ada beberapa prinsip yang diterapkan sistem remunerasi, antara lain sebagai berikut:

1. Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam organisasi.
2. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi jabatan/pekerjaan dan kinerja.
3. Mempertimbangkan keadaan keuangan organisasi.
4. Nilai rupiah dalam sistem remunerasi mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis.
5. Sistem remunerasi yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tdak dalam golongan yang sama.
6. Sistem remunerasi yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja pegawai.

### 2.2.2 Landasan Hukum Kebijakan Remunerasi

Beberapa kebijakan yang menjadi dasar penerapan remunerasi sebagai bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi diantaranya:

1. UU No. 28/1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN.

2. UU No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No.8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Salah satu substansinya menyatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil & layak sesuai dengan beban pekerjaan & tanggung jawabnya. (Pasal 7, UU No.43/1999).
3. UU No. 17 Tahun 2007, tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025. Khususnya pada Bab IV butir 1.2 huruf E, 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 di bidang-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 men and women workers for work of equal value"* (Pemberian imbalan yang sama bagi pekerja Laki-laki dan Wanita untuk pekerjaan yang sama nilai atau bobotnya.

## 2.3 Motivasi

Motivasi merupakan kebutuhan seseorang agar dapat memberikan dorongan untuk mencapai kepuasan yang diterima seseorang tersebut. Memotivasi dalam suatu pekerjaan adalah hal yang penting karena dapat memberikan hasil atau prsetasi yang baik untuk mencapai keinginan yang dicapai. Hasibuan (2012) mengemukakan

bahwa 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.

Sedangkan Mc. Donald (2007) menyatakan bahwa motivasi ialah sebuah perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandakan dengan adanya rasa (*feeling*) dan didahului dengan respon adanya sebuah tujuan. Flippo (2002) menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai.

Orang-orang yang sukses dalam bekerja adalah orang yang memiliki motivasi kerja. Jika seseorang memiliki ketrampilan maka itu artinya seseorang itu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk menguasai ketrampilan tersebut. Sedangkan jika seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat maka seseorang itu memiliki motivasi kerja yang tinggi dan luar biasa. Jadi dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan yang memicu perubahan energi menggerakkan seseorang dari dalam dirinya untuk bekerja secara efektif agar dapat mencapai sebuah tujuan dari organisasi tersebut

### 2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan (2012) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi

dua metode motivasi yaitu:

1. Motivasi Langsung adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi Tak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya mesin yang baik, ruangan kerja yang terang, suasana kerja, penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Dari faktor-faktor tersebut baik langsung atau tidak langsung motivasi yang diberikan merupakan hal yang penting untuk memotivasi seseorang. Jika karyawan dalam suatu perusahaan diberi fasilitas yang mendukung pekerjaannya dan diberikan pujian atau penghargaan atas kerja kerasnya maka seseorang tersebut termotivasi untuk dapat melakukan pekerjaan menjadi cepat dan lebih baik dapat menimbulkan kepuasan tersendiri yang berdampak baik untuk perusahaan tersebut.

### 2.3.2 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. Pemgakuan 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 gaiji juga sebagai pendorong untuk bekerja lebih semangat. Tidak ada organisasi yang tidak memberikan gaji sesuai pekerjaan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja.

b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu meningkatkan produksivitas pekerja dengan penyelenggaraan kerja yang baik juga memberikan petunjuk sesuai standar

kerja. Tanggung jawab seorang 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.

## 2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000: 67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2000:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Gibson (2007) dalam Fathoni (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya.Mathis dan Jackson (2002) dalam Lina (2014) berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi:

1. Kuantitas *output*
2. Kualitas *output*
3. Jangka waktu *output*
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap koorperatif

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral maupun etika. Pekerjaan dengah hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyeleseian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-

peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

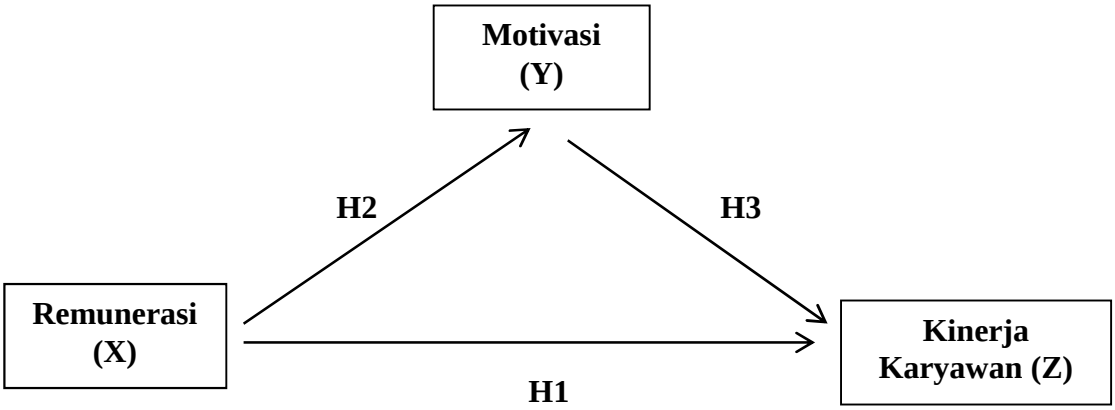
Tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2000:10) secara spesifik adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang diembaninya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

## 2.5 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 intervening yang mempengaruhi

kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Gambaran menyeluruh tentang pengaruh pemberian remunerasi dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :




**Gambar 2.1 Model Penelitian**

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|
| 1 | Roza Gustika (2013). Jurnal Ekonomi Volume 1, Nomor 1, Januari 2013 | Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman (Studi Kasus Anggota Polri yang Berpangkat BRIPDA s/d BRIPKA. | Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri Polres Pasaman artinya setiap peningkatan remunerasi akan meningkatkan kinerja dari anggota Polri Polres Pasaman. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2 | Anharudin Azis dan Fitrotun Niswah (2013). Jurnal UNESA Vol. 1 No. 2, 2013. | Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban. | Variabel remunerasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan Pajak Pratama Tuban. Karena hubungan dari kedua variabel merupakan hubungan positif, dimana jika remunerasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat. |
| 3 | Fanni Adhistya Italiani | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) TBK | a. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif.<br>b. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif.<br>c. Hasil pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai adalah sama-sama positif. Namun pengaruh gaya kepemimpinan transaksional pengaruhnya lebih besar dan lebih mendominasi terhadap kinerja pegawai di Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) TBK. |
| 4 | Didit Setyo Pambudi, Djudi Muzkam dan Gunawan Eko Nurtjahjono | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT | a. Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja.<br>b. Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.<br>c. Variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) | terhadap variabel kinerja karyawan.<br>d. Adanya pengaruh tidak langsung dari variabel mediasi sehingga gaya kepemimpinan yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan seiring dengan tingginya kepuasan kerja karyawan. |
| 5 | Solikhun Arifin dan Abdul Rohman (2012). Diponegoro Journal Of Accounting, Vol. 1 No. 2 Tahun 2012. | Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. | a. Partisipasi anggaran bepengaruh pada kinerja pegawai.<br>b. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai.<br>c. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai. |
| 6. | Yoti Gama Hita, Ari Pradhanawati, Wahyu Hidayat (2013) | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Intervening Variable pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah | Kompensasi dan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah |
| 7. | Ayudya Anggi Tanjung Sari (2015) | Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Tidak Tetap CV ABC Surabaya | Kompensasi finansial berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompenasi finansial terhadap kinerja |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | karyawan. |
| 8. | Rini, Dibyantoro, M. Ihsan Ardianto (2014) | Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang | Kompensasi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang |

Sumber : Data primer diolah, 2016

## 2.7 Hipotesis Penelitian

### A. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini membahas adanya pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan. Remunerasi atau tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan dalam memberikan kinerja yang baik. Remunerasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan suatu organisasi atau instansi kepada karyawan atas prestasi yang telah diberikan karyawan tersebut dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Hasil penelitian Gustika (2013) menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari anggota Polri Polres Pasaman. Hasil penelitian Azis dan Niswah (2013) menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan Pajak

Pratama Tuban. Hasil Penelitian Paligia, dkk (2012) menyatakan bahwa remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar. Dari uraian di atas dapat ditarik sebuah hipotesis :

**$H_1$: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

**B. Pengaruh remunerasi dengan motivasi**

Hubungan antara remunerasi dengan motivasi adalah mendorong seseorang agar mau bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik, dengan meningkatnya remunerasi akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Aswathappa, 1997 (dalam Sandilyan dkk, 2012) menyatakan remunerasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dan imbalan tersebut dapat berupa uang yang bersifat fisiologis bagi kebutuhan karyawan, sehingga karyawan merasa adil mendapatkan remunerasi tersebut dan menjadi suatu motivasi yang penting bagi karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Sandilyan dkk, 2012)bahwa remunerasi berkorelasi signifikan terhadap motivasi. Oleh karena itu, dari uraian yang telah dipaparkan penulis menduga adanya terdapat pengaruh positif antara remunerasi dengan motivasi, sehingga penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**$H_2$: Remunerasi berpengaruh positif terhadap motivasi**

**C. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Motivasi berhubungan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dorongan dari dalam ataupun luar akan membuat seseorang termotivasi bekerja lebih baik dengan motivasi yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kinerja yang tinggi pula, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukan motivasi dalam diri setiap individu karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Baba dkk (2015), menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianto (2014) pemberian motivasi juga mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai. Pemberian motivasi dapat dilakukan melalui aktualisasi diri bagi pegawai yang dapat menunjukkan bahwa karyawan tesebut memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, dari uraian yang telah dipaparkan penulis menduga adanya terdapat pengaruh positif motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**$H_3$: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

# BAB III
# METODE PENELITIAN

## 3.1 Teknik Penentuan Sampel

### 3.1.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh elemen penelitian yang memilki karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung.

### 3.1.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 20013).. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* Menurut Sugiyono (2013:218-219) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang digunakan untuk pengambilan sample pada penelitian ini adalah :

1. Pegawai yang bekerja di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung.
2. Pegawai yang memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

## 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah dengan data primer. Data primer merupakan sumber data yang dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam hal ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh hasil angket dari karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung.

## 3.3 Pengukuran Variabel

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji pengaruh antara variabel remunerasi dan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung. Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran variabel bebas (*independent variable*) remunerasi (X)**,** motivasi (Y) variabel mediasi (*variable intervening*) dan variable terikat (*dependent variable*) kinerja pegawai (Z).

### a. Pembobotan

Ketiga variabel tersebut diukur dengan skala Likert, yang menyatakan persepsi responden atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan (Sugiyono, 2013). Ketiga variabel tersebut diukur dalam skala interval, yakni skala dimana jarak antara data dengan data lain sama, tidak mempunyai nilai nol mutlak.

**Table 1. Nilai Jawaban dari Pembobotan Skala Likert**

| NILAI | JAWABAN |
|---|---|
| 1 | Sangat tidak setuju (STS) |
| 2 | Tidak Setuju (TS) |
| 3 | Ragu-ragu (R) |
| 4 | Setuju (S) |
| 5 | Sangat setuju (SS) |

**b. Validitas dan Reliabelitas Instrumen**

Dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan sebuah angket untuk *valid* dan *reliable.* Sebelum diedarkan secara resmi, kuesioner tersebut harus di uji coba terlebih dahulu. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat megukur apa yang seharusnya diukur.

Validitas adalah tingkat kemampuan instrumen sebagai pengukuran instrumen tersebut. Reliabilitas merupakan kemampuan stabilitas hasil pengamatan dengan instrumen. Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur item-item pertanyaan yang berkaitan dengan data, pendapat, sikap pada variabel independent remunerasi (X), motivasi (Y) sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel dependent (Z).

**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. C*onvergent 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 dkk, 2007).

**b) Teknik Pengujian Reliabilitas Kuesioner**

Pengujian reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu kuesioner dinyatakan reliable 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.

## 3.4 Operasional Variabel

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

1. Variabel Independen : Remunerasi (X)

.Dengan adanya pemberian remunerasi, karyawan secara tidak langsung dituntut untuk memberikan kinerja yang terbaik. Karena remunerasi yang akan mereka dapatkan seseuai dengan kinerja yang mereka hasilkan. Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang tunjangan kinerja PNS, Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarannya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Remunerasi atau tunjangan kinerja berbasis kinerja adalah sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan (*reward*) dengan prestasi kerja (*performance*).

Implikasi dari konsep tersebut adalah bahwa seseorang yang berkinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi dan begitu pula sebaliknya (Yandri, 2012). Dengan demikian jika sistem remunerasi ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan.

2. Variabel Intervening : Motivasi (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). Jika seseorang memiliki ketrampilan maka itu artinya seseorang itu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk menguasai ketrampilan tersebut. Sedangkan jika seseorang dapat

menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat maka seseorang itu memiliki motivasi kerja yang tinggi dan luar biasa. Jadi dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan yang memicu perubahan energi menggerakkan seseorang dari dalam dirinya untuk bekerja secara efektif agar dapat mencapai sebuah tujuan dari organisasi tersebut.

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).

sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Sedangkan menurut Gibson (2007) dalam Fathoni (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya.Mathis dan Jackson (2002) dalam Lina (2014) berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi:

1. Kuantitas *output*
2. Kualitas *output*
3. Jangka waktu *output*
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap koorperatif

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

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

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

| Jenis Variabel | Konsep Variabel | Dimensi | Indikator | Item |
|---|---|---|---|---|
| Remunerasi (variabel X) | Remunerasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Sopiah, 2008) | 1. Tunjangan biaya hidup | • Tingkat kepuasan atas tunjangan biaya hidup yang diberikan | 1 |
| | | | • Tingkat kepuasan atas kesesuaian tunjangan hidup dengan kebutuhan sehari-hari | 2 |
| | | | • Tingkat kepuasan tunjangan biaya hidup dengan yang diharapan | 3 |
| | | 2. Gaji | • Tingkat kepuasan atas gaji yang diberikan | 4 |
| | | | • Tingkat kepuasan antara gaji yang diterima dengan kebutuhan | 5 |
| | | | • Tingkat kepuasan berdasarkan gaji yang sesuai | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | dengan pekerjaan yang dilakukan | 6 |
| | | 3. Insentif | • Tingkat kepuasan atas kesesuaian tunjangan insentif yang diberikan dengan beban kerja<br>• Tingkat kepuasan kesesuaian insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan | 7 |
| | | 4. Bonus | • Tingkat kepuasan atas bonus yang diberikan sesuai dengan masa kerja<br>• Tingkat kepuasan atas bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja | 8,9 |
| | | | • Tingkat kepuasan atas kesesuaian remunerasi dengan kebutuhan sehari-hari | 10,11 |
| | | | • Tingkat kesesuaian remunerasi dengan peraturan yang berlaku | 12,13 |
| | | | • Tingkat kesesuaian remunerasi dengan pertimbangan kondisi pasar | 14 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | 15<br><br><br>16 |
| Motivasi Kerja ( variabel 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) | 1.Intrinsik<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>2. Ekstrinsik | • Pekerjaan itu sendiri<br>• Peluang untuk maju<br>• Pengakuan atau penghargaan<br>• Keberhasilan<br>• Tanggung jawab<br><br><br>• Gaji<br>• Supervisi<br>• Kebijakan dan administrasi<br>• Hubungan kerja<br>• Kondisi kerja | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br><br><br>6<br>7<br>8<br>9<br>10 |
| Kinerja Pegawai (variabel 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, 2007) | 1. Kedisplinan<br><br><br><br><br>2.Hasil Kerja<br><br><br><br><br><br><br>3. Kerjasama | • Tingkat mematuhi peraturan yang berlaku<br>• Tingkat kehadiran<br>• Tingkat ketelitian dan keterampilan<br>• Tingkat pencapaian target kerja<br><br><br>• Tingkat kerjasama dalam tim kerja<br>• Tingkat menghargai orang lain | 1<br><br><br><br>2<br>3,4<br><br>5,6<br><br><br><br>7<br><br>8 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 4. Tanggung jawab | • Tingkat sikap tanggung jawab terhadap kesalahan<br>• Tingkat sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan | 9<br>10,11 |
| | | 5. Kejujuran | • Tingkat ketaatan atas wewenang yang diberikan<br>• Tingkat kemampuan bekerja tanpa pengawasan | 12<br>13 |

Sumber : Data primer diolah, 2016

### 3.5 Teknik Analisis Data

Anlisis 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 3.0 M3, sebagai softwarenya. 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 (*missing value*), dan multikolonieritas. Selain itu PLS adalah analisis persamaan struktural (*SEM*) berbasis varian (*variance*) yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pegukuran sekaligus pengujian model struktural. Model struktural tersebut menunjukkan hubungan antara konstruk independen dan konstruk dependen. Model pengukuran menunjukkan hubungan nilai loading antara indikator dengan konstruk variabel laten.

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

### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

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 kompensasi yang memberikan motivasi untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja pegawai.

### 3.5.2 Pengujian Analisis Data

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah dengan melakukan uji hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan adanya faktor lain yaitu variabel mediasi. Dalam pengujian hipotesis ini akan diambil kesimpulan menerima atau menolak hipotesis.

## 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 boostrap 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 & Ahlemann, 2010)

## 3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan antara hasil path coeffecient 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 (*one-tailed*) pada hipotesis *alpha* 5 persen dan nilai koefisien *path* yang ditunjukkan oleh nilai statistik T (T-*statistic*) harus ≥ 1,64 maka hipotesis alternatif dapat dinyatakan didukung (Jogiyanto, 2011).

# BAB V
# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama ($H_1$) didukung karena remunerasi yang diberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini dapat memberikan arahan bagi pemerintah daerah untuk menggunakan remunerasi dalam peningkatan kinerja, yakni dengan pemberian gaji, insentif serta tunjangan kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja. Hal ini memberi bukti bahwa remunerasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di instansi pemerintah daerah.

2. Hipotesis kedua ($H_2$) didukung karena remunerasi yang diberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini memberi bukti bahwa remunerasi dapat mempengaruhi motivasi. Remunerasi yang diberikan dapat mendorong atau memotivasi menjadi lebih baik secara internal maupun eksternal.

3. Hipotesis ketiga ($H_3$) didukung karena motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana ini dapat memberikan arahan bagi pemerintah untuk meningkatkan motivasi sehingga akan meningkatkan kinerja baik secara dalam ataupun dari luar yakni dengan memberikan dorongan meningkatkan kinerja juga dengan memberikan reward untuk hasil kerja yang dicapai sehingga memotivasi kinerja dapat meningkat.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Responden yang diteliti masih terbatas karena hanya dilakukan dilingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung.
2. Penelitian hanya menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner tanpa melakukan wawancara secara langsung, sehingga hasil penelitian ini hanya mengungkapkan data dari hasil instrument yang terkumpul.
3. Dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator dari penelitian terdahulu, sehingga peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator-indikator lain yang belum dipergunakan atau indikator-indikator lain yang lebih baik dari yang penelii gunakan.

## 5.3 Implikasi

Berdasarkan penelitian ini implikasi yang terjadi yaitu:

1. Remunerasi mempengaruhi kinerja dikarenakan dengan adanya remunerasi akan menjadikan kinerja di instansi pemerintah daerah menjadi lebih baik.

2. Motivasi yang diberikan agar dapat ditingkatkan baik internal maupun eksternal karena meningkatkan kinerja di instansi pemerintah

## 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 karyawan instansi pemerintah agar dapat hasil yang lebih baik.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode survei melalui kuesioner dan teknik wawancara secara langsung, agar data penelitian dapat menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperbesar ukuran populasi dan sampel penelitian, sehingga potensi *error* dalam sebaran data dapat diminimalisir dan semua elemen dalam populasi dapat terwakili secara proporsional.

# DAFTAR PUSTAKA


Adhistya, Fanni Italiani. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) TBK*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 2 Maret 2013.

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.

Alim, Ahmad Bachri. 2016. *Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderasi Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol.04, Nomor , Februari 2016.

Anthony, Robert N. dan Vijay Govindaraja. 2004. *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi 11, penerjemah : F.X.Kurniawan Tjakrawala, Salemba Empat.

Anwar, Ruyatnasih. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jaya Lestari Karawang*. Jurnal Manajemen Vol. 10 No. 3 April 2013.

Ali, Baba, 2015. *Effect Of Remuneration And Achievement Motivation To be Sar Center Employee Performance Industries Result Platation Makassar*. Journal of Economics and Sustainable Development, Vol. 6, No. 5, pp 213-231.

Arifin, Solikhun dan Abdul Rohman. 2012. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kempemimpinan Sebagai Variabel Moderasi*. Diponegoro Journal Of Accounting Vol. 1 No. 2 Tahun 2012.

Azis, Anharudin dan Fitrotun Niswah. 2013. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban*. Jurnal UNESA Vol. 1 No. 2 Tahun 2013.

Birkinshaw, J., Morison, A., and Hulland, J. 1995. *Structural and Competitive Determinants of a Global Integration Strategy.* Strategic Management Journal.

Boedianto, Sugeng. 2012. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Anak Blitar.* Jurnal Ekonomi dan Manajemen. *Vol. 2, No. 1*

Daft, Richard L. 2012. *Era Baru Manajemen.* Buku 2 Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.

Fathoni, Aziz. 2016. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang.* Journal Of Management Vol. 02 No. 02, Maret 2016.

Fitriany, Zumira. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kelompok Teknologi Di Kecamatan Pati Kota*. Student's Journal of Economic and Management, Vol.2, No.1.

Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia) Jilid II, Edisi VII.* Jakarta: Erlangga

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23.* Edisi 8. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Gustika, Roza. 2013. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman (Studi Kasus Anggota Polri yang Berpangkat BRIPDA s/d BRIPKA).* Jurnal Ekonomi Volume 1, Nomor 1, Januari 2013.

Johanes, Bryan Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kempemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK.* Journal "Acta Diurna" Volume III. No. 4. Tahun 2014.

Jogiyanto. 2010. *Metedologi Penelitian Bisnis.* Yogyakarta : BPFE-UGM.

Joko Widodo. 2016. *Perka BKN No.20 Tahun 2011 Tentang Pedoman Perhitungan Tunjangan Kinerja PNS.*

Kristina, Dina and Jumiati, Ipah Ema and Handayani, Riny. (2015). *PENGARUH REMUNERASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA REPUBLIK INDONESIA.* Other thesis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Lina, Dewi. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderaring.* Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol. 14 No. 1/Maret 2014.

Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosda Karya.

Mardjoen, Marni. 2013. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.* Jurnal Penelitian, Universitas Gorontalo.

Mc. Donald, Federick, dkk. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar***.** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Panggabean, Mutiara S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Ghalia Indonesia

Palagia, Misail, Nurdin Brasir, dan Muh. Yunus Amar. 2012. *Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak.* Jurnal Universitas Hasanuddin.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi No. 31 Tahun 2016 Tentanf Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementrian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi.

Peraturan Presiden No. 32 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementrian Riset, Teknologi Dan Pendidikan Tinggi

Priyambudhi, Dimas. 2012. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Percontohan II Surabaya dan KPPN Malang*. Jurnal Ekonomi Vol.2 No. 3 Tahun 2012.

Reflita, H.B, Isyandi, Yulia, Efni, 2014. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Remunerasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VI, No. 1, pp 65-73.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Santoso, Urip. 2012. *Remunerasi Pegawai Negeri Sipil.* Diunduh dari . http://uripsantoso.wordpress.com/2012/11/03/remunerasi-pegawai-negeri- sipil/Tanggal 5 Maret 2017.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Setyo, Didit Pambudi, Djudi Mukzam dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) vol. 39 No. 1 Oktober 2016.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta; STIE YKPN.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: Alfabeta.

Sunarsih. 2001. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi.* Jurnal Managemen dan Bisnis. Vol. 5 No. 2. Desember 2001 : 106-116.

Suryani, Mega. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum Dan HAM Lampung*. Tesis. Universitas Lampung.

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.

Wursanto, Lg. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi.* Yogyakarta: Andi. Yandri, Hendri. 2012. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen, Vol.04 No.2 Tahun 2012.

http://discoverthought.com/Leadership/References_files/Bass%20leadership%201990.pdf Diakses pada tanggal 9 Maret 2018, pukul 20.08 WIB

https://www.unila.ac.id/pelayanan-prima-unila-hasil-dari-kedisiplinan-pegawai/ Diakses pada tanggal 14 Maret 2018 2016, pukul 08.20 WI