

**ANALISIS PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PPPPTK BISNIS DAN PARIWISATA,
KEMENDIKBUD - DEPOK**

Ida Nurlina
Fakultas Manajemen Universitas Pamulang
lina_ry0302@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor remunerasi, motivasi, dan disiplin kerja di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata dan menganalisis dampak terhadap kinerja karyawan. Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Untuk subjek penelitian dan menggunakan SPSS versi 22 untuk menghitung dan memvalidasi instrumen. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F). Analisis data dari penelitian menunjukkan bahwa remunerasi, motivasi kerja dan disiplin membawa dampak positif dan signifikan terhadap kinerja staf. Karena ukuran pengaruh Ttabel parsial pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05\% / 2$), dan nilai ttabel 1,98, maka thitung > ttabel Remunerasi terhadap prestasi kerja adalah 4,740. Seperti thitung dengan nilai ttabel = 1,98 jadi 4,740 > 1,98, itu mengimplikasikan bahwa Remunerasi sebagai variabel yang menentukan seberapa baik kinerja staf dalam pekerjaan mereka. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah thitung 2,234 dengan nilai ttabel = 1,98, kemudian 2,234 > 1,98, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah variabel yang menentukan seberapa baik kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Ukuran efek Disiplin Kerja adalah sebesar 6,393 dengan nilai ttabel = 1,98 kemudian 6,363 > 1,98, juga menunjukkan bahwa disiplin kerja juga merupakan variabel yang menentukan seberapa baik kinerja staf dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, kinerja kerja staf pada pengujian simultan (Uji F) Fhitung adalah 14,032 dengan signifikansi 0,000. Nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan adalah 95% ($\alpha = 5\%$), maka nilai Ftabel adalah 2,70. Ini menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel adalah 14,032 > 2,70. Ini menunjukkan bahwa remunerasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini juga dapat dilihat pada signifikansi dari uji F, yaitu 0,000 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi dan Remunerasi

ABSTRACT

This research is aimed at identifying factors of remuneration, motivation, and work discipline at Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata and analysing the impacts on the work performance of staff. This research involves 100 personnels of PPPPTK Bisnis dan Pariwisata as research subjects and utilizes SPSS version 22 to calculate and validate the instruments. Analysis technique applied in this research is partial test (Uji T) and simultaneous test (Uji F). The data analysis of the research indicates that remuneration, work motivation and discipline bring positive and significant impacts on staff's work performance. Since the effect size of partial T_{tabel} on trust level is 95% ($\alpha = 0,05\%/2$), and the value of t_{tabel} is 1,98, then $t_{hitung} > t_{tabel}$ of Remuneration on work performance is 4,740. As t_{hitung} with the value of $t_{tabel} = 1,98$ jadi $4,740 > 1,98$, it implies that Remuneration as a variable that determines how well the staff perform in their works. The effect size of Work motivation on work performance is t_{hitung} 2,234 with the value of $t_{tabel} = 1,98$, then $2,234 > 1,98$, it implies that work motivation is a variable that determines how well the staffs perform in their works. The effect size of Work Discipline is t_{hitung} 6,393 with the value of $t_{tabel} = 1,98$ then $6,363 > 1,98$, it also indicates that work discipline is also a variable that determines how well staff perform in their works. On the other hand, staff's work performance on simultaneous test (Uji F) F_{hitung} is 14,032 with significancy 0,000. The value of F_{tabel} on trust level is 95% ($\alpha = 5\%$), then the value of F_{tabel} is 2,70. It indicates that $F_{hitung} > F_{tabel}$ is $14,032 > 2,70$. It indicates that remuneration (X_1), work motivation (X_2) and work discipline (X_3) simultaneously have significant impacts on work performance of staff. This can also be seen on the significance of uji F, which is 0,000 and smaller than $\alpha = 0,05$.

Keywords : *Work Disipline, Motivation and Remuneration*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku.

Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja. Dalam hal ini disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sikap disiplin akan mendorong seorang pegawai untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bisnis dan Pariwisata (PPPPTK Bispar) pada awalnya bernama Pusat Pengembangan Penataran Guru (PPPG) Kejuruan menempati gedung Pusat Latihan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga (PL-PKK) didirikan pada tahun 1962, berfungsi sebagai penyelenggaraan program latihan bagi guru-guru PKK pada sekolah Kejuruan yang berlokasi di jalan Taman Masrgasatwa, Ragunan, Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Pada tanggal 23 Januari 1990, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata yang saat itu masih bernama PPPG Kejuruan di pindahkan ke lokasi baru di jalan Raya Parung Km. 22-23,

Bojongsari, Depok Jawa Barat dan menempati lahan seluas 12 hektar dengan bangunan seluas 2,9 hektar, dengan jumlah pegawai saat ini adalah 254 pegawai.

Sehubungan dengan pengamatan dan pengalaman yang dirasakan oleh penulis selama melaksanakan tugas di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata didapat fenomena-fenomena permasalahan yang dihadapi di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai diantaranya adalah masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada pegawai yang hanya absensi saja dan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, dan masih ada pegawai yang terlambat memasuki jam kerja. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan disiplin kepada pegawai akan mampu menumbuhkan rasa puas pegawai dalam bekerja.

Terlihat kendala yang dihadapi oleh pegawai mengenai kinerja. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dirasakan masih kurang maksimal. Hal ini dirasakan karena adanya sistem remunerasi yang tidak memenuhi asas keadilan. Masalah utama dalam program remunerasi adalah sistem pembayaran berdasarkan untuk saat ini adalah kehadiran pegawai, dimana kehadiran dihitung sebagai tunjangan yang diterima saat ini. Oleh sebab itu banyak pegawai merasa tidak adil karena ada sebagian pegawai pagi datang absen setelah itu keluar kantor dan sore kembali untuk absen pulang.

Berdasarkan data empiris di tempat penelitian dari hasil survei pendahuluan pada hari Rabu, 11 Nopember 2015 antara lain banyak pegawai yang belum mengetahui aturan-aturan yang berlaku selama remunerasi diterapkan sehingga rendahnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sebagai gambaran remunerasi atau kompensasi pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Kota Depok dengan kriteria yang telah ditentukan oleh Departemen dalam setiap penilaian adalah 50 – 59 = sangat kurang, 60 – 69 = kurang, 70 – 79 = cukup, 80 – 89 = baik, 90 – 100 = sangat baik, seperti tabel dibawah ini.

Tabel 1 Remunerasi Pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata DepoK

No.	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1.	Yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan	70	Cukup
2.	Mebutuhkan pengetahuan, keterampilan dan tanggung jawab yang tinggi	60	Kurang
3.	Telah sesuai dengan jabatan	73	Cukup
4.	Sesuai dengan peraturan yang berlaku	75	Cukup
5.	Sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup	80	Baik

Sumber: PPPPTK Bispar Depok, Rabu, 11 Nopember 2015

Berdasarkan hasil survei di lapangan menunjukkan bahwa remunerasi/kompensasi yang dicapai pegawai sudah baik namun belum optimal dalam menjalankan tugas sebagai pegawai profesional yang mengupayakan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Banyak pegawai yang memiliki motivasi rendah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mengapa ? karena suasana kerja yang kurang kondusif sehingga pegawai banyak membuat kesibukan di luar atau mencari sampingan dalam bentuk proyek-proyek lain yang menjanjikan. Faktor motivasi memegang peranan yang cukup

penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan memiliki semangat dan keinginan-keinginan yang kuat untuk lebih berperan aktif dan berprestasi dalam organisasi. Begitu juga dengan pimpinan, bila pimpinan mempunyai loyalitas dan motivasi yang tinggi pula, bawahan akan mengikutinya. Rendahnya motivasi pegawai memberi kontribusi rendahnya kinerja pegawai. Rendahnya budaya organisasi, norma-norma dan aturan-aturan di langgar yang seharusnya hal itu tidak akan terjadi. Budaya organisasi dan motivasi yang rendah akhirnya memberikan dampak negatif kepada kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Kota Depok berdasarkan survei dibawah ini.

Tabel 2 Motivasi Pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Kota Depok

No.	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1.	Tanggung Jawab	80	Baik
2.	Instropeksi Diri	70	Cukup
3.	Berusaha bekerja keras dalam berprestasi	65	Kurang
4.	Meningkatkan kinerja	70	Cukup
5.	Atasan mendorong/ memperhatikan pegawai	80	Baik
6.	Promosi Pegawai	60	Kurang

Sumber : PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Kota Depok, Rabu, 11 Nop'2015

Berdasarkan hasil survei menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah baik namun belum optimal dalam menjalankan tugas sebagai pegawai yang profesional yang mengupayakan untuk meningkatkan tujuan yang hendak dicapai.

Diketahui bahwa tingkat kesiplinan pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena masih adanya pegawai yang terkena oleh Satpol PP. Para pegawai dengan tanpa beban memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya, dan juga rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sehingga berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan survei gambaran disiplin kerja PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Kota Depok seperti tabel dibawah ini :

Tabel .3 Disiplin Kerja PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Kota Depok.

No.	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1.	Hadir tepat waktu	75	Cukup
2.	Tidak pernah menunda pekerjaan	60	Kurang
3.	Bersedia diatur dalam bekerja	70	Cukup
4.	Lembaga memberikan hukuman. Sanksi/ Funishment	78	Cukup
5.	Patuh pada tata tertib dan aturan yang berlaku	75	Cukup
6.	Mentaati perintah atasan	76	Cukup

7.	Selalu mengisi daftar hadir/absent	70	Cukup
----	------------------------------------	----	-------

Sumber : PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Kota Depok, Rabu, 11 Nop'2015

Berdasarkan hasil survei diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sudah baik namun belum optimal dalam menjalankan tugas sebagai pegawai profesional terutama dalam pelaksanaan supervisi sehingga perlu ditingkatkan.

Fenomena kinerja pegawai yang rendah dapat dilihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan. Akibatnya target penyelesaian juga sulit untuk teralisasi. Keterlambatan disebabkan oleh karena jadwal kerja yang tidak teratur, karena masih menganggap bahwa pekerjaan tersebut bukan kapasitas kewenangannya atau bahkan karena ketidakmampuan pegawai itu sendiri. Disisi lain juga sering dijumpai banyak pegawai yang tidak mampu mengelola waktu kerjanya, sehingga lebih nyaman bersantai-santai, padahal gaji sudah menjadi harapan dan hak pegawai itu sendiri. Sebagai gambaran kinerja pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Kota Depok berdasarkan survei tabel dibawah ini.

Tabel 4 Kinerja Pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Kota Depok

No.	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1.	Bekerja secara optimal	78	Cukup
2.	Beradaptasi dengan perubahan teknologi	76	Cukup
3.	Memiliki inisiatif	75	Cukup
4.	Memiliki pemahaman mengenai keterkaitan tugas-tugas jabatannya	60	Kurang
5.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP	75	Cukup
6.	Teliti dalam menyelesaikan tugas	72	Cukup
7.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	70	Cukup

Sumber : PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Kota Depok, Rabu, 11 Nop'2015

Berdasarkan hasil survei di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah baik namun belum optimal karena tanggung jawab dan motivasi harus lebih baik dari yang sudah dilakukan.

Oleh karena itu, dari masalah ada diatas di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, peneliti ingin mengetahui seberapa besar faktor remunerasi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan mengambil judul “ Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PPPPTK (Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan) Bisnis dan Pariwisata, Depok”.

2. Identifikasi Masalah

1. Masih rendahnya etos kerja pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata;
2. Kurangnya pengetahuan pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata mengenai aturan-aturan remunerasi yang sebenarnya telah disoasialisikan kepada seluruh pegawai;

3. Masih kurangnya pengetahuan pegawai tentang peraturan perundang-undangan tentang kedisiplinan dan tata kerja pegawai PPPTK Bisnis dan Pariwisata;
4. Kurangnya pengetahuan pegawai mengenai aturan-aturan remunerasi yang sebenarnya telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata;
5. Kurang adanya pemahaman Kinerja bagi para pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata;
6. Fenomena kinerja pegawai yang rendah karena seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan tugas.

3. Pembatasan Masalah

Agar penelitian dapat lebih terarah, maka permasalahan dibatasi pada eksperimen pada model Peraturan Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PPPPTK (Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan) Bisnis dan Pariwisata, Depok

4. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Remunerasi Pegawai di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Sawangan Kota Depok;
2. Bagaimanakah Motivasi Kerja Pegawai di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Sawangan Kota Depok;
3. Bagaimanakah Disiplin Kerja Pegawai di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Sawangan Kota Depok;
4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Remunerasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PPPTK Bisnis dan Pariwisata Sawangan Kota Depok;
5. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PPPTK Bisnis dan Pariwisata Sawangan Kota Depok;
6. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PPPTK Bisnis dan Pariwisata Sawangan Kota Depok;
7. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Sawangan Kota Depok.

5. Tujuan Penelitian

1. Remunerasi pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata, Kemendikbud.
2. Motivasi Kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata, Kemendikbud.
3. Disiplin Kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata, Kemendikbud.
4. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Sawangan Kota Depok;
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Sawangan Kota Depok;
6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Sawangan Kota Depok;
7. Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Sawangan Kota Depok.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kajian Teori

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu : *men, money, methode, materials, machines* dan *market*. (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2012.9).

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Drs. Malayu S.P. Hasibuan; 2012.10).

a. Pengertian Remunerasi

Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Sedangkan pengertian remunerasi menurut kamus besar bahasa Indonesia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah “Pembelian hadiah, (jasa atau lainnya), imbalan. Bagi Pegawai Negeri Sipil, remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji yang dikaitkan dengan system penilaian kinerja.

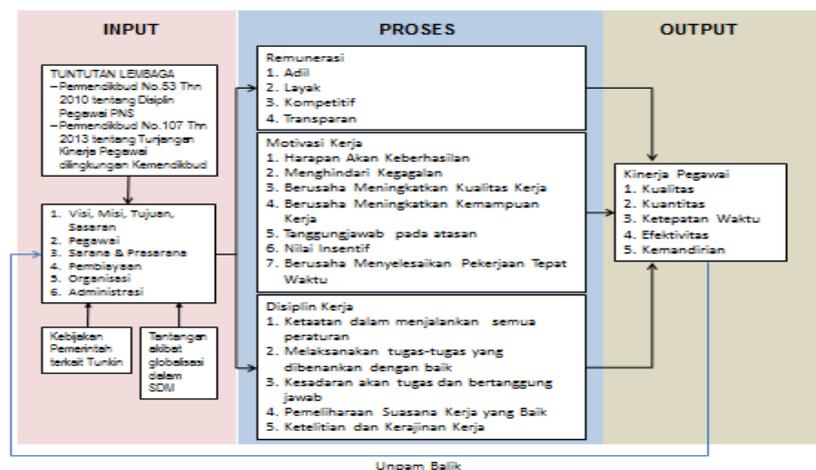
a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Abror kata motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu : ‘*mover*’, dan ‘*motion*’ dalam bahasa Inggris. Arti kata tersebut adalah gerak/ dorongan. Jadi, motivasi adalah daya dorong/ daya gerak yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan dalam memenuhi keinginannya.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Sinambela (2012) dalam Barnawi dan Arifin (2012 : 110) mengatakan bahwa disiplin pada hakekatnya adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

2. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Hipotesis

1. Di duga terdapat pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja pegawai,
2. Di duga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai,
3. Di duga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai,
4. Di duga terdapat pengaruh yang signifikan remunerasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian ini adalah PPPPTK (Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bisnis dan Pariwisata), Kemendikbud, dengan subyek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil / Aparatur Sipil Negara di lingkungan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata.
2. Waktu Penelitian, penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai pada bulan Oktober 2015 sampai dengan Januari 2016;

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey lapangan pengambilan data yang pokok menggunakan kuesioner

Design Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan analisa kuantitatif yang akan didukung dengan analisa deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif dilaksanakan dengan mengkuantitatifkan data yang didapat dari responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disebar. Dan menggunakan bantuan Software IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.

Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

1. Rancangan Analisis
 - a. Statistik Deskriptif
 - b. Statistik *Inferensial*
2. Uji Hipotesis
 - a. Uji Validitas dan Reliabilitas
 - 1) Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian di kuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian di kuadratkan

- 2) Uji Reliabilitas
- b. Pengujian Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas
 - 2) Uji Multikolinieritas
 - 3) Uji Heteroskedastisitas
- c. Metode Analisis Data

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y=Kinerja Pegawai

X₁=Remunerasi

X₂=Motivasi Pegawai

X₃ = Disiplin Pegawai

a=*Konstanta*

b₁,b₂,b₃=*Koefisien Regresi*

e=*Term of error*

- 1) Uji F (uji serempak)
- 2) Uji t (uji parsial)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Inferensial

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Kinerja Pegawai

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	39,43	30,357	,818
P2	39,71	34,514	,829
P3	39,48	29,262	,806
P4	39,67	32,533	,824
P5	40,00	33,400	,839
P6	39,48	35,462	,856
P7	39,67	32,833	,827
P8	39,71	32,814	,835
P9	40,33	32,633	,850
P10	39,67	35,033	,851
P11	39,52	29,662	,809

Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	11

Validitas Remunerasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30,05	14,948	,585	,815
P2	30,10	14,290	,613	,810
P3	29,81	14,362	,556	,817
P4	30,00	14,800	,556	,817
P5	30,29	15,014	,574	,816

P6	30,19	14,562	,604	,812
P7	30,10	13,590	,470	,835
P8	30,10	14,090	,521	,822
P9	30,24	15,190	,542	,819

Uji Reliabilitas Remunerasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	9

Validitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	100,0
	Exclude d ^a	0	,0
	Total	21	100,0

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36,30	16,403	,681	,821
P2	35,91	18,901	,524	,839
P3	36,09	17,538	,566	,833
P4	36,22	17,451	,618	,829
P5	36,09	16,447	,701	,819
P6	36,04	17,862	,548	,834
P7	36,17	16,514	,418	,858
P8	36,13	17,573	,593	,831
P9	36,39	17,704	,530	,836
P10	36,22	17,814	,476	,840

Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35,95	16,148	,653	,820
P2	35,48	18,262	,499	,837
P3	35,67	16,933	,533	,831
P4	35,76	16,290	,662	,820
P5	35,62	15,048	,784	,805
P6	35,67	17,533	,493	,835

P7	35,71	15,514	,448	,852
P8	35,76	17,290	,546	,831
P9	36,00	17,400	,466	,837
P10	35,81	16,962	,496	,835

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	10

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Kosmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Remunerasi	Motivasi	Disiplin
N		100	100	100	100
Poisson Parameter ^{a,b}	Mean	43,21	33,97	35,82	35,77
Most Extreme Differences	Absolute	,151	,086	,108	,111
	Positive	,118	,086	,104	,101
	Negative	-,151	-,082	-,108	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		1,506	,864	1,080	1,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051	,445	,193	,169

a. Test distribution is Poisson.

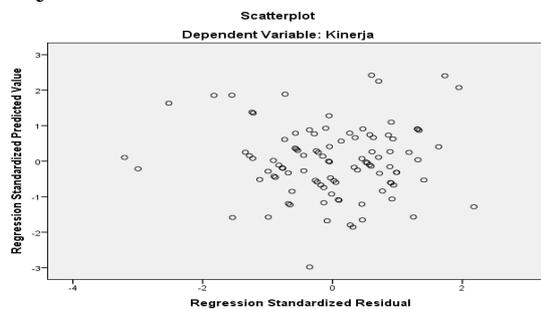
b. Calculated from data.

2) Hasil Uji *Multikolinearitas*

Hasil uji *Multikolinearitas*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Remunerasi	,554	1,804
Motivasi	,976	1,024
Disiplin	,546	1,832

3) Hasil Uji *Heteroskedastisitas*



4) Uji Secara Serempak (Uji F)

Hasil Uji Serempak
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	537,899	3	179,300	14,032	,000 ^b
Residual	1226,691	96	12,778		
Total	1764,590	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Remunerasi

Berdasarkan Tabel 4.19. di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 14,032 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,70$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,032 > 2,70$. Yang berarti bahwa remunerasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama atau secara serempak berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPPPTK Bisnis dan Pariwisata. Hal ini juga dapat dilihat signifikansi pada uji F yaitu 0,000 yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$.

5) Uji Secara Parsial (Uji

Uji Parsial remunerasi terhadap kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,412	2,727		11,153	,000
Remunerasi	,377	,079	,432	4,740	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh parsial dari variabel remunerasi diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,740 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,740 > 1,98$, yang berarti bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, hal ini menunjukkan bahwa remunerasi merupakan variabel yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

a) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja

Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44,030	3,522		12,501	,000
Motivasi	-,023	,098	,420	2,234	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh parsial dari variabel motivasi kerja diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,234 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,234 > 1,98$, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

b) Variabel disiplin kerja terhadap kinerja

Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,777	2,905		8,528	,000
Disiplin	,515	,081	,543	6,393	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh parsial dari variabel disiplin kerja diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,393 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,393 > 1,98$, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian pada responden remunerasi yang menjawab setuju 54 orang (54,56%), yang menjawab kurang setuju berjumlah 24 orang (24,89%) dan hasil Pengaruh parsial dari variabel remunerasi diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,740 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,740 > 1,98$, yang berarti bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata.
2. Berdasarkan penelitian pada responden motivasi kerja yang menjawab setuju 51 orang (51,0%), yang menjawab kurang setuju berjumlah 28 orang (28,6%) dan hasil Pengaruh parsial dari variabel motivasi kerja diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,234 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,234 > 1,98$, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata.
3. Berdasarkan penelitian pada responden disiplin kerja yang menjawab setuju 50 orang (50,8%) dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 28 orang (28,6%) dan Hasil penelitian didapat bahwa Pengaruh parsial dari variabel disiplin kerja diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,393 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,393 > 1,98$, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.
4. Berdasarkan penelitian pada responden kinerja pegawai yang menjawab setuju 64 orang (64,00%) dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 17 orang (17,18%). Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki semangat untuk meningkatkan hasil kerja mereka dan secara simultan (*hasil uji F*) menunjukkan bahwa variabel remunerasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang diperoleh dari nilai F_{hitung} sebesar 14,032 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,70. Hal ini berarti bahwa nilai dan

tingkat signifikansinya lebih kecil dari nilai probabilitas ($0.000 < 0,05$) berarti bahwa variabel-variabel independent yaitu remunerasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata.

B. Saran

1. PPPPTK Bisnis dan Pariwisata agar segera meningkatkan Remunerasi (Tunjangan Kinerja Pegawai) dari 70 % menjadi 80 % agar pegawai dapat berkinerja dan lebih termotivasi bekerja dengan baik.
 2. Sosialisasi tentang disiplin kerja pada aturan yang berlaku agar selalu rutin dilaksanakan pada setiap pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan serta pelayanan dengan sebaik-baiknya.
- Peneliti memberikan saran berdasarkan penelitian analisis deskriptif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan kompetitif*, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.2001.
- Bbppl-motivasi.3 *Motivasi dalam Kepemimpinan*, <http://bbpp-lembang.info/index.php/arsip/artikel/artikel-manajemen/743-motivasi-dalam-kepemimpinan>, diakses tanggal 5 Maret 2016.
- Boedianto Sugeng,*Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A anak blitar*, diakses tanggal 2 Februari 2014.
- Drssler, Gary.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa : Eli Tanya. Penyunting Bahasa : Budi Supriyanto, Jakarta: Indeks.2005.
- Effendi, Ihsan, Heri Syahrial, dan Khairunyah. “*Pengaruh Remunerasi melalui Program Reformasi Birokrasi terhadap disiplin pegawai kantor wilayah II Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Medan*:. INOVASI: Vo. 6 No. 3, September 2009.
- Flippo, Edwin P.*Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.2001.
- Gibson, James P. John M. Ivancevich and James H. Donnelly Jr.*Organizations: Behavior, Stucture and Process*. Boston: Mcgraw. Hill Companies Inc.2000.
- Handoko, Hani T. Dr. MBA dan Reksahadiprojjo Sukanto, Dr. M. Com.*Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta: BPFE.1996.
- Handoko. T. Hani,*Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke dua, BPFE, Yogyakarta.1999.
- Hasibuan,*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.2003.
- Hasibuan. H. Malayu. S. P,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke enam belas, Bumi Aksara, Jakarta.2012.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Grasindo.2005.
- Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Siliwangi University, 16 Januari 2014, *Pengertian Motivasi, Motivasi Kerja, Motivasi Karyawan*, diakses tanggal 12 Maret 2016.
- Rohimat, Mamat.*Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Staf di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang*. Tesis. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia, Program Pascasarjana.2010.

- Santoso, Urip, *Remunerasi Pegawai Negeri Sipil*. (3 November 2012).
<http://uripsantoso.wordpress.com/2012/11/03/remunerasi-pegawai-negeri-sipil/>.
- Sarmina, Ucok. *Pengaruh Peningkatan Remunerasi Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Di Jakarta* – Jakarta : Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.2009.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.2009.
- Swietenia, Rita, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)*, Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi, No. 26, tahun XVI, pp. 96-116. 2009.
- Widyastuti, Yeni. *Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) (Kasus Percontohan Serang Provinsi Banten)*.2010.