

**PENGARUH SISTEM REMUNERASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(Studi Kasus Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian  
Dalam Negeri)**

**<sup>1</sup>GUNARTIN <sup>2</sup>MUHAMMAD ZHAFRI**

*<sup>1</sup>Dosen Prodi Manajemen FE Univ. Pamulang*

*<sup>2</sup>Dosen Prodi Manajemen FE Univ. Pamulang*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui fenomena, serta kesimpulan mengenai pengaruh kedua variable bebas terhadap Prestasi Kerja di Kementerian Dalam Negeri.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : uji kualitas data validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik normalitas, multikolinieritas dan heterokendatisitas, analisis regresi yaitu regresi sederhana dan berganda, parsial t, simultan F dan koefisien determinasi. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat eror 0.05, responden dalam penelitian ini 175 pegawai negeri sipil Kementerian Dalam Negeri.

Hasil penelitian sebagai berikut : hasil uji parsial t pertama menjawab  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu terdapat pengaruh Remunerasi terhadap Prestasi Kerja. Hasil uji parsial t kedua menjawab  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yaitu terdapat pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja dan Hasil uji simultan F menjawab  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yaitu terdapat pengaruh secara bersama-sama Remunerasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Dalam Negeri.

**Kata Kunci : Remunerasi, Motivasi, Prestasi Kerja**

**PENDAHULUAN**

Tantangan terbesar dalam menjalankan organisasi pemerintahan di era globalisasi ini adalah bagaimana melaksanakan pembangunan dengan tetap menerapkan komitmen yang tinggi berupa penerapan nilai luhur

peradaban bangsa dan prinsip *good governance* dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan negara sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Dengan melihat betapa pentingnya persoalan tersebut diatas, maka organisasi publik sebagai penyelenggara pemerintah harus menaruh perhatian yang lebih serius terhadap peran sumber daya manusianya sebagai salah satu pilar utama untuk mewujudkan *good governance*.

Hal tersebut yang mendasari ditetapkan kebijakan sistem Remunerasi yang menjadi bagian strategis dari pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi di bidang penatalaksanaan yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Landasan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Indonesia, yaitu Peraturan Presiden Nomor 80 tahun 2011 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Indonesia 2010-2025. Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya Reformasi Birokrasi, mengingat dampak paling signifikan terhadap kinerja lembaga akan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya. Jadi, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik tanpa kesejahteraan yang layak dari Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana tugas pemerintahan.

Upaya untuk mewujudkan sasaran reformasi birokrasi telah mulai dilakukan, meliputi: (a) penataan kelembagaan instansi pemerintah, yang didukung oleh pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian

/ Lembaga /Pemda; (b) pengembangan manajemen SDM aparatur berbasis merit; (c) percepatan harmonisasi dan sinkronisasi peraturan perundangan; dan (d) penetapan dan penerapan Sistem Indikator Kinerja Utama Prestasi Kerja. Namun, upaya yang telah dilakukan tersebut perlu terus ditingkatkan karena pencapaian sasaran reformasi birokrasi dan tata kelola secara umum masih kurang menggembirakan. Hal tersebut ditunjukkan dengan tidak tercapainya beberapa target pada tahun 2014 sebagaimana dalam Laporan Evaluasi Kebijakan Reformasi Birokrasi yang disampaikan oleh Bappenas, seperti persentase Pemda dengan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas laporan keuangan pemda (daerah), peringkat kemudahan berusaha, dan indeks efektifitas pemerintahan.

Dasar diberlakukannya kebijakan sistem remunerasi berupa pembagian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil, khususnya di lingkungan Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri, adalah untuk melakukan perubahan sistem birokrasi, agar pegawai negeri mampu bertugas profesional. Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah atau disingkat dengan Ditjen Bina Bangda, merupakan salah satu unsur pelaksana Kementerian Dalam Negeri di bidang urusan pemerintahan dan pembinaan pembangunan daerah. Ditjen Bina Bangda berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Dalam Negeri serta dipimpin oleh Direktur Jenderal. Ditjen Bina Bangda mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang urusan pemerintahan dan pembinaan

pembangunan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ditjen Bina Bangda, telah menerapkan sistem remunerasi melalui Tunjangan Kinerja berdasarkan atas Peraturan Presiden No. 150 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Tunjangan Kinerja telah dijalankan sejak bulan Juli 2013 dan saat ini menerima tahapan tunjangan kinerja sebesar 69%. Dengan adanya Tunjangan Kinerja, pemerintah berupaya agar pegawai negeri tersebut menerima penghasilan yang layak sehingga tidak perlu melakukan tindakan yang melanggar hukum untuk memenuhi kesejahteraannya dan memotivasi pegawai tersebut untuk bekerja secara lebih optimal. Hal ini didasarkan atas Undang Undang No. 28 Tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN. Namun, dalam penyelenggaraannya, masih ada beberapa oknum yang mencari-cari kelemahan sistem yang sudah dibuat. Tingkat absensi dan keterlambatan pegawai masih cukup signifikan. Selain hal tersebut, berdasarkan pengamatan di lapangan dan hasil interview, beberapa pegawai mensiasati mesin absensi *finger scan* dengan datang pagi hari untuk absen, kemudian keluar kantor atau kembali ke rumah. Pada sore hari, pegawai tersebut kembali ke kantor hanya untuk absen pulang.

Tabel 1.1.  
Data Absensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Periode Bulan Januari s.d Juni 2015

Bulan	Pegawai	target	Presentase	prestasi
Januari	309	99%	96.5%	3.5%
Februari	309	99%	92.9%	7.1%
Maret	309	99%	93.5%	6.5%
April	309	99%	95.0%	5%
Mei	309	99%	94.0%	6%

Sumber : Bagian Kepegawaian dan Perundang-undangan (2016)

Beberapa kementerian/lembaga yang telah menerapkan sistem remunerasi, bahkan masih terjadi perbuatan korupsi ataupun suap. Dari hasil pemeriksaan rutin BPK terhadap anggaran kegiatan Ditjen Bina Bangda juga menunjukkan masih banyaknya temuan audit BPK yang disebabkan oleh adanya upaya-upaya pegawai untuk mendapatkan keuntungan finansial dari program kegiatan yang dilaksanakan oleh unit kerjanya. Dari sudut program, misalnya dalam hal realisasi anggaran, juga belum menunjukkan perubahan yang berarti dibandingkan sebelum adanya penerapan Tunjangan Kinerja. Masih banyak program kegiatan yang perlu dilanjutkan kembali di tahun berikutnya, seperti program legislasi dikarenakan belum menghasilkan output yang berarti.

Aparatur Pemerintah dalam organisasi publik merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi pemerintahan disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, dan mesin. Kelebihan pada peran aparatur pemerintahan sebagai sumber daya manusia adalah mampu mengelola sumber daya lainnya, sehingga hampir setiap organisasi menyatakan bahwa “manusia adalah aset terpenting bagi organisasi”. Sebagai salah satu unsur produksi, manusia berkedudukan sama dengan unsur lainnya, seperti teknologi dan biaya. Namun, manusia

memiliki ciri unik. Dia memiliki kepribadian yang aktif, banyak menggunakan intuisi, dinamis, bahkan sensitif dan sekaligus sebagai pengelola dan atau pengguna dua unsur produksi tadi, yaitu teknologi dan biaya untuk menghasilkan *output* tertentu.

Oleh karena itu, manusia ditempatkan sebagai unsur yang sangat khusus oleh setiap organisasi, karena manusia baru akan terdorong untuk bekerja dan meningkatkan produktivitasnya jika beragam kebutuhannya mulai dari kebutuhan fisik seperti makan, papan, pakaian, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi dengan baik (Mangkuprawira, 2003). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya nanti membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari organisasi dimana mereka bekerja. Dari uraian tersebut di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan

pegawai untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya “*imbalan*” dari pihak organisasi yang dapat memuaskan kebutuhannya. Hal inilah yang disebut sebagai motivasi.

Nawawi dalam Retnaningsih (23:2007) menyatakan bahwa kegiatan peningkatan kinerja produktivitas dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personil yang bersangkutan.

Motivasi karyawan sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual Robbins (45:1996). Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Mc Neese-Smith et.al., 1993). Dengan adanya motivasi diharapkan setiap pegawai akan terdorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai (*turn over*), serta memantapkan manajemen

perusahaan/organisasi. Sebaliknya, prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pencapaian target/ouput perusahaan/organisasi. Hal utama yang dituntut dari pegawai adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Martoyo (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan ataupun produktivitas kerja karyawan antara lain, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Remunerasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah, Kementerian Dalam Negeri”**.

#### **Perumusan Masalah**

1. Apakah penerapan sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah, Kementerian Dalam Negeri.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah, Kementerian Dalam Negeri.

3. Apakah sistem remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah, Kementerian Dalam Negeri.

### **KAJIAN TEORI**

#### **Sistem Remunerasi**

Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya (Surya, 2004: 17).

Prinsip dasar sistem remunerasi yang efektif mencakup prinsip *individual equity* atau keadilan individual, dalam arti apa yang diterima oleh pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi, *internal equity* atau keadilan internal dalam arti adanya keadilan antara bobot pekerjaan dan imbalan yang diterima, dan *external equity* atau keadilan eksternal dalam arti keadilan imbalan yang diterima pegawai dalam

organisasinya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan (Surya, 2004: 25).

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu dengan ada suatu maksud atau tujuan yang mendorong melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan seseorang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta mungkin limpahan materi.

Bernard Berelson dan Gary A. Stainer mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental yang memberikan energi dan dorongan kejiwaan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan Muchdarsyah (1984:205).

Menurut Veithzal Rifai (2003:455) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bertindak laku mencapai tujuan.

### **Prestasi Kerja**

Hal utama yang dituntut oleh organisasi dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, karyawan tidak bisa diperlakukan seandainya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan dan memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapainya.

Menurut Hasibuan (2007) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang selanjutnya diolah dengan metode statistika. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan asosiatif yang menguji hubungannya kausal antara variabel independen yaitu Sistem Remunerasi dan Motivasi, variabel dependen yaitu Prestasi Kerja.

Populasi dalam penelitian ini dengan jumlah 309, penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikan 0.05 dengan hasil sampel sejumlah 175 pegawai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan jumlah 30 pernyataan dari ketiga variabel bahwa menunjukkan butir pernyataan variabel Sistem Remunerasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Prestasi Kerja (Y) dalam penelitian ini mempunyai nilai corrected item-total correlation lebih besar dari 0.423 20 sampel uji coba dan 0.148 dengan 175 responden.

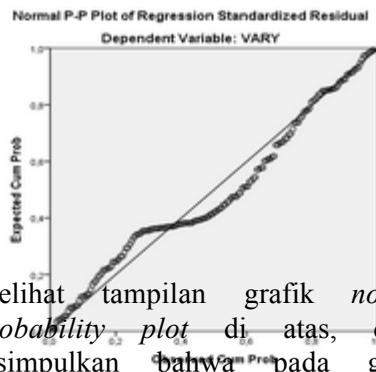
### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (20)	Cronbach's Alpha (175)
( $X_1$ )	0.917	0.844
( $X_2$ )	0.883	0.798
(y)	0.877	0.837

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, variabel Sistem Remunerasi dengan nilai 0.774 dan 0.746 adalah reliabel, variabel Motivasi dengan nilai 0.922 dan 0.885 adalah sangat reliabel dan Prestasi Kerja 0.932 dan 0.882 adalah sangat reliabel dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah sangat stabil dan konsisten.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Melihat tampilan grafik *normal probability plot* di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya

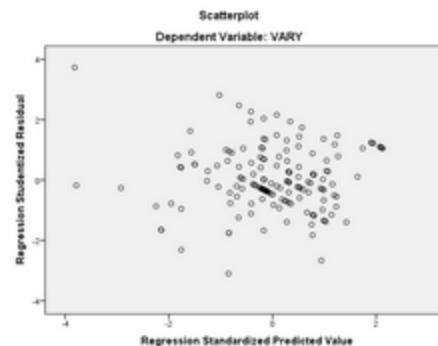
mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Remunerasi	0.914	1.094
	Motivasi	0.914	1.094

Hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi atau hubungan antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF yang lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi,

sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Prestasi Kerja berdasarkan masukan dari Sistem Remunerasi dan Motivasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Cons)	16.810	2.231	7.534	.000
	X1	.588	.054	10.935	.000
	X2	.019	.041	.472	.637

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresinya yaitu  $Y = 16.810 + 0.588 X_1 + 0.019 X_2$ .

### Pengaruh Secara Parsial t

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian pengaruh antara variabel Sistem Remunerasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $y$ ) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji parsial). Adapun tingkat hubungan secara parsial yaitu menggunakan analisis koefesien determinasi, sebagai berikut:

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622	.438	.435	2.963

Kontribusi pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Prestasi Kerja sebesar 43.5%

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.219	.048	.043	3.855

Kontribusi pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja sebesar 4.3%

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662	.439	.432	2.970

Kontribusi pengaruh secara bersama Sistem Remunerasi Motivasi terhadap Prestasi Kerja sebesar 43.2%

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial t

#### Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Prestasi Kerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Cons)	17.160	2.099	8.173	.000
	X1	.595	.051	11.606	.000

Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar  $11.606 > 1.653$  dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Sistem Remunerasi terhadap Prestasi Kerja.

#### Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1				

1	(Cons)	36.312	1.741	20.862	.000
	X2	.152	.051	2.958	.004

Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar  $36.312 > 1.653$  dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar  $0.004 < 0.05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Motivasi terhadap Prestasi Kerja.

### Uji Simultan F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	2	592.325	67.162	.000
	Residual	172	8.819		
	Total	174			

Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel sebesar  $67.162 > 2.66$  dengan signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$ .

ari hasil uji Simultan (F) diatas maka terjawab  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Sistem Remunerasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Remunerasi terhadap Prestasi Kerja diDitjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri, berdasarkan dari hasil uji parsial t terjawab bahwa Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerjadi lingkungan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.
2. Motivasi terhadap Prestasi Kerja diDitjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam

Negeri, berdasarkan dari hasil uji parsial t terjawab bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerjadi lingkungan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

3. Remunerasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri, berdasarkan dari hasil uji Simultan terjawab bahwa Remunerasi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerjadi lingkungan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

### Saran

1. Agar penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeridengan berbagai variabel yang lebih kompleks dan disesuaikan dengan keadaan.
2. Adanya upaya bagi Sekretaris Jenderal selaku pemegang kebijakan untuk menetapkan sistem remunerasi pegawai yang adil dan layak, yaitu sistem remunerasi yang terdiri dari gaji pokok yang berdasarkan pada nilai jabatan yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai dan insentif pegawai yang berdasarkan pada kinerja pegawai.
3. Perlu adanya penyusunan standar ukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam bentuk job description yang berdasarkan analisa kebutuhan, sehingga tidak sulit untuk menentukan analisis bobot kerja untuk menetapkan sistem

remunerasi pegawai yang adil dan layak, membuat skala perbandingan gaji yang adil antara gaji yang terendah dengan gaji yang tertinggi dalam hubungannya terhadap faktor beban kerja, tanggung jawab, dan masa pengabdian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Andrew E. Sikula. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendrik. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Arikunto, S., 2011, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma, Surya, 2004, *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*, Program Pascasarjana FISIP, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, UNDIP, Cetakan Keempat, Semarang.
- Handoko., T. Hani., 2008, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BFE Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP, M. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar, 2008, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Ida Nursada, Taher Alhabsji, Al Musadieq., 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Poltek Malang. Vol. 6 No. 2. September 2008. ISSN 1412-6435, Malang.
- Mangkuprawira, Sjafrin., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- McNeese-Smith., Donna. 1993, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Hospital & Health Services Administration*, Vol. 41:2, Summer, p:160-175.
- Neal A, Griffin M.A., 1999, *Developing a Model Individual Performance for Human Resource Management*. Asia Pasific Journal.
- Retnaningsih. Sudarwanti. 2007, *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang)*. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.

- Riduwan, Engkos A. Kuncoro., 2007, *Analisis Jalur (Path Analysis)*, Alfabeta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal., 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 1996, *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications*, Prentice Hall. Inc, Englewoods Cliffs.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, 2010, *Manajemen*, Edisi Sepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Rokhimah, Innayah. 2007, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Summit Oto Finance di Cabang Lampung*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Lampung, Lampung.
- Salamoen Soeharyo dan Nasri Effendi, 2009, *Sistem Penyelenggaraan Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2003, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2002, *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*, Mandar Maju, Bandung.
- Simon Devung., 1989, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Depdikbud, Jakarta.
- Solimun, 2010, *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode Partial Least Square- PLS*, CV. Citra, Malang.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sudjana, 2002, *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.
- Sunyoto, Danang., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Surya Muhamad, 2004, *Guru dan Pendidikan*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Bappenas, 2014, *Kajian Terhadap Sistem Remunerasi PNS Saat Ini*, Jakarta.
- Bappenas, 2014, *Laporan Evaluasi Kebijakan Reformasi Birokrasi*, Jakarta.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 150 Tahun 2015 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri