

THE EFFECT OF REMUNERATION SYSTEM AND WORK SATISFACTION IN  
STATE CIVIL APPARATUS PRESTIGE IN DIRECTORATE OF LOCAL  
DEVELOPMENT MINISTRY OF HOME AFFAIRS

Amanda Saraswati

***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan sistem remunerasi, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah, Kementerian Dalam Negeri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang didukung dengan analisis deskriptif. Penelitian ini masuk dalam jenis penelitian kausalitas, yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Teori yang digunakan untuk menganalisis data yaitu Teori Remunerasi oleh Santoso, Teori Motivasi dan Teori Kebutuhan Fisik menurut Maslow, Teori Kepuasan Kerja menurut Hasibuan dan Teori Prestasi Kerja menurut Nasution. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya memandang bahwa beban kerja yang ditanggung oleh pegawai masih belum sesuai dengan penghasilan yang diterima saat ini dibandingkan dengan instansi lainnya ataupun di sektor swasta. Hal ini bisa disebabkan karena tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah saat ini masih 68%. Oleh karena itu, Kementerian Dalam Negeri perlu melakukan upaya-upaya percepatan agar persyaratan yang dibutuhkan oleh tim evaluasi Kemenpan untuk meningkatkan persentase penerimaan tunjangan kinerja dapat terpenuhi. Dalam hal ini, program peningkatan kesejahteraan bagi pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah akan mendorong pegawai untuk lebih peduli terhadap pekerjaannya, menumbuhkan kecintaan yang akhirnya menciptakan loyalitas/kesetiaan terhadap pekerjaannya

Kata Kunci: Remunerasi, Prestasi Kerja, Ditjen Bina Pembangunan Daerah  
Kementerian Dalam Negeri

**PENDAHULUAN**

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu sumber daya dalam suatu organisasi pemerintah disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, dan mesin. Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia memiliki kelebihan dalam mengelola sumber daya lainnya, sehingga hampir setiap organisasi menyatakan bahwa faktor manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen termasuk dalam organisasi (Sudjana, 2004:145). organisasi publik sebagai penyelenggara pemerintah harus menaruh perhatian serius terhadap peran sumber daya manusianya sebagai salah satu pilar utama dalam rangka mewujudkan *good governance*. Dalam rangka



meningkatkan mutu pegawai pemerintah, sebagaimana Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 maka visi pembangunan bidang kepegawaian dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berintegritas tinggi, dan menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara. Rothwell (2000:68) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi serta insentif dan imbalan.

Organisasi selalu mengaitkan antara balas jasa dengan kuantitas, kualitas dan manfaat balas jasa/gaji yang dipersembahkan pegawai kepada organisasi yang akan mempengaruhi pencapaian organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Hal tersebut yang mendasari penetapan kebijakan sistem Remunerasi sebagai bagian dari pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Landasan pelaksanaan [Reformasi Birokrasi](#) di Indonesia, yaitu [Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Indonesia 2010-2025](#). Kebijakan Remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2007 dan bertujuan untuk merubah kinerja aparatur pemerintah. agar bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintah dan pembangunan. Namun, Hasil Evaluasi Kebijakan Reformasi Birokrasi yang disampaikan oleh Bappenas (2014), ternyata pencapaian sasaran reformasi birokrasi dan tata kelola secara umum belum memenuhi target sebagaimana yang ditetapkan. Berdasarkan pengamatan secara umum, tindak pidana korupsi ataupun suap, ternyata masih terjadi di beberapa kementerian/lembaga yang telah menerapkan sistem remunerasi.

Sebelum berbicara lebih jauh mengenai PNS, perlu diketahui apa yang di maksud dengan PNS. Seperti yang tertuang ke dalam Undang-undang Nomor 5 Pasal 1 Tahun 2014 Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. UU ASN menerapkan sistem merit, yaitu seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif, menerapkan prinsip *fairness*, penggajian, *reward*, dan *punishment* berbasis kinerja, standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik, manajemen SDM secara efektif dan efisien, dapat melindungi pegawai dari intervensi politik dan tindakan semena-mena. Agar dapat mewujudkan aparatur sipil negara sebagai reformasi birokrasi, diperlukan profesi ASN yang mempunyai kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya serta dapat menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah merupakan salah satu unsur pelaksana [Kementerian Dalam Negeri](#) di bidang urusan pemerintahan dan pembinaan



pembangunan daerah. Ditjen Bina Bangda telah menerapkan sistem remunerasi melalui Tunjangan Kinerja berdasarkan 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 pegawai telah menerima tahapan tunjangan kinerja sebesar 70%.

Tabel 1  
 Data Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Periode Bulan Januari s.d Desember 2016

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	TARGET KEHADIRAN	PERSENTASE KEHADIRAN	PERSENTASE TIDAK HADIR
1	2	3	4	5	6
1	Januari	306	99%	91,5%	8,5%
2	Februari	306	99%	94,1%	5,9%
3	Maret	306	99%	95%	5%
4	April	306	99%	93%	7%
5	Mei	306	99%	92,8%	7,2%
6	Juni	306	99%	92,4%	7,6%
7	Juli	306	99%	91,9%	8,1%
8	Agustus	306	99%	95,2%	4,8%
9	September	306	99%	94,7%	5,3%
10	Oktober	306	99%	95,1%	4,9%
11	November	306	99%	96,1%	3,9%
12	Desember	306	99%	93,6%	6,4%
<b>TOTAL RATA-RATA</b>			<b>99%</b>	<b>94%</b>	<b>6%</b>

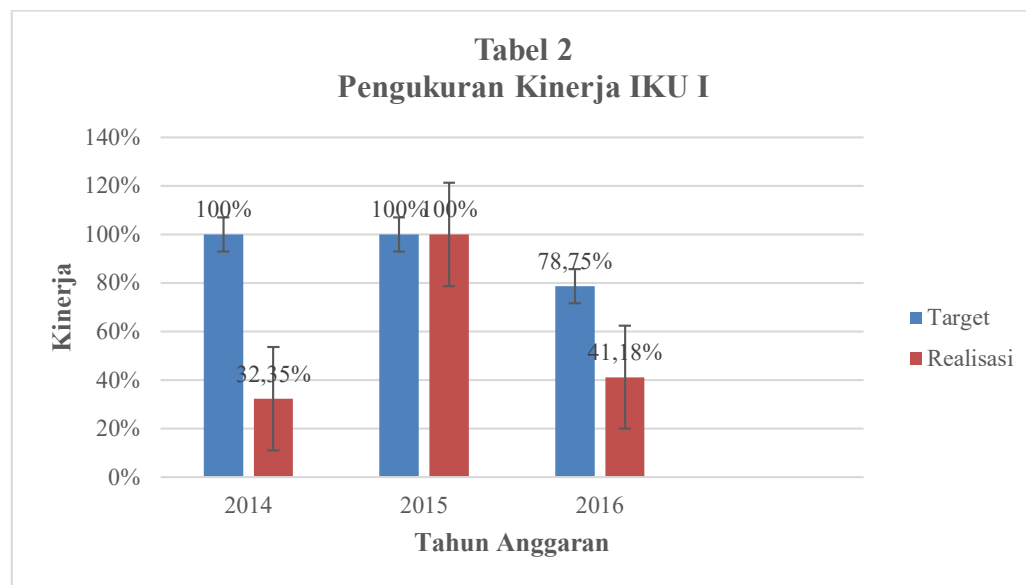
Sumber : *Bagian Kepegawaian dan Perundang-undangan ditjen Bina Bangda (2016)*

Dari data kehadiran seperti tertera pada tabel 1.2 diatas dapat dikatakan bahwa presentasi kemangkiran di Ditjen Bina Bangda masih cukup tinggi, sehingga masih diperlukannya tingkat kedisiplinan dari masing-masing pegawai. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan mereka 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 pegawai berperilaku melalui kemampuannya, kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya “imbalan” dari pihak organisasi yang dapat memuaskan kebutuhannya. Hal inilah yang disebut sebagai motivasi ( Silalahi 2002:341).



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. Dengan adanya motivasi yang tepat, para pegawai memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya sehingga mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen dan kepuasan terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (McNeese-Smith et.al., 1993). Dengan adanya kepuasan, setiap pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil audit rutin BPK terhadap anggaran kegiatan Ditjen Bina Bangsa 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 dibandingkan sebelum adanya penerapan Tunjangan Kinerja. Masih banyak program kegiatan yang perlu dilanjutkan kembali di tahun berikutnya, seperti program legislasi dikarenakan belum mencapai target yang diharapkan (LAKIP).



*Sumber: Bagian Perencanaan Bangsa 2017*

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja suatu instansi pemerintah adalah melalui pencapaian target yang telah ditetapkan sebelumnya melalui Indikator Kinerja



Utama (IKU). IKU inilah yang menjadi alat ukur sejauhmana peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah tersebut setiap tahunnya, termasuk di Ditjen Bina Pembangunan Daerah. Berdasarkan data sebagaimana tabel 1.3 di atas, diketahui bahwa pencapaian Ditjen Bina Pembangunan Daerah pada tahun 2014 dan 2016 ternyata belum memenuhi target yang telah ditetapkan sesuai IKU, yaitu dari target IKU sebesar 100 persen hanya mencapai 32.35 persen pada tahun 2014 dan dari target sebesar 78.75 persen atau sama dengan 27 provinsi pada tahun 2016, ternyata hanya mencapai 41.18 persen. Realisasi IKU Ditjen Bina Pembangunan Daerah pada tahun 2014 baru berhasil melakukan pembinaan umum terkait dengan pengintegrasian indikator SPM ke dalam dokumen perencanaan daerah pada 11 provinsi dan pada tahun 2016 terhadap 14 provinsi. Secara ringkas, capaian IKU Ditjen Bina Pembangunan Daerah tahun 2014, 2015 dan 2016.

Berdasarkan hal diatas dapat dirususkan permasalahan dalam penelitian ini Perumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut : (1) Seberapa Besar Pengaruh Penerapan Sistem Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja PNS di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah, Kementerian Dalam Negeri ? (2) Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja PNS Di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah, Kementerian Dalam Negeri ? ; (3) Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja PNS di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah, Kementerian Dalam Negeri ? ; (4) Seberapa Besar Pengaruh Penerapan Sistem Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah, Kementerian Dalam Negeri ? ; (5) Strategi apa yang diperlukan untuk meningkatkan Prestasi Kerja terkait dengan sistem Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah, kementerian Dalam Negeri?

## **TEORI**

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. 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. Dengan adanya motivasi yang tepat, para pegawai memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya sehingga mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi



mencapai tujuan dan sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula.

Menurut frederick Herzberg (1996) dalam Robbins (2008:218) Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

#### 1. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah: 1. minat, seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan kegiatan ketika kegiatan itu sesuai dengan minatnya. 2. sikap positif, orang yang memiliki sikap positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut dan akan berusaha dengan sebaik-baiknya 3. kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan dan akan berusaha melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi memang sudah ada dalam diri manusia sebagai daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

#### 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Menurut Herzberg dalam Simon Devung ada dua factor utama didalam organisasi yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan kepuasan tersebut akan mendorong untuk bekerja yang lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain: a. motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya; b. faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, gaji yang memuaskan, supervisi teknis yang memadai, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Dari pembahasan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi sangat penting untuk pegawai, menjalankan fungsi atau teori motivasi sangatlah mendukung untuk peningkatan kinerja pegawai.

### **Remunerasi**

Remunerasi merupakan suatu bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai melalui kontribusi yang didapatkan dari organisasi tempat ia 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. Penerapan sistem remunerasi Pegawai Negeri Sipil saat ini mengacu pada lima prinsip (Santoso, 2012:95), yaitu:

#### 1. Sistem merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan harga jabatan





2. Adil, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan bobot yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi.
3. Layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal).
4. Kompetitif, di mana gaji PNS setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta, guna menghindari *brain drain*.
5. Transparan, dalam arti PNS hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

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). Sesuai dengan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025 dan Peraturan Meneg PAN, Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008, tentang Pedoman umum Reformasi birokrasi, kebijakan remunerasi diperuntukan bagi seluruh Pegawai negeri di seluruh lembaga pemerintahan. Dalam konteks Reformasi birokrasi dilingkungan tersebut, upaya untuk menata dan meningkatkan kesejahteraan para pegawai adalah merupakan kebutuhan yang sangat elementer, mengingat kaitannya yang sangat erat dengan misi perubahan kultur pegawai (Reformasi bidang kultural). Sehingga dengan struktur gaji yang baru, setiap pegawai diharapkan akan mempunyai daya tangkal (imunitas) yang maksimal terhadap rayuan atau iming-iming materi (kolusi).

Pada tataran pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai yang melaksanakannya. Perubahan dan pembaharuandilaksanakan untuk menghapus kesan Pemerintahan yang selama ini dinilai buruk (Salamoen Soeharyo dan Nasri Effendi, 2009:186). Perubahan dan pembaharuan tersebut ditandai oleh 5 (lima) indikator, yaitu:

1. Buruknya kualitas pelayanan publik (lambat, tidak ada kepastian aturan/hukum, berbelit belit, arogan, minta dilayani atau *feodal style*, dsb);
2. Sarat dengan perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme);
3. Rendahnya kualitas disiplin dn etos kerja aparatur negara;
4. Kualitas. manajemen pemerintahan yang tidak produktif, tidak efektif dan tidak efisien;
5. Kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan.

## **Kepuasan Kerja**



Robbins dan Judge (2008: 99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Menurut Keith David dan John Newstorm (2008:105) mengatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Menurut Handoko (2008:193) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu gaji, kesempatan untuk pengembangan karier, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan kepemimpinan.

Menurut Mangkunegara (2011: 120) teori-teori kepuasan terdiri dari enam yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang dapat menimbulkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya, ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini, apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemotivasian. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan dan bukan dengan





pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai pemeliharaan. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan pemotivasian.

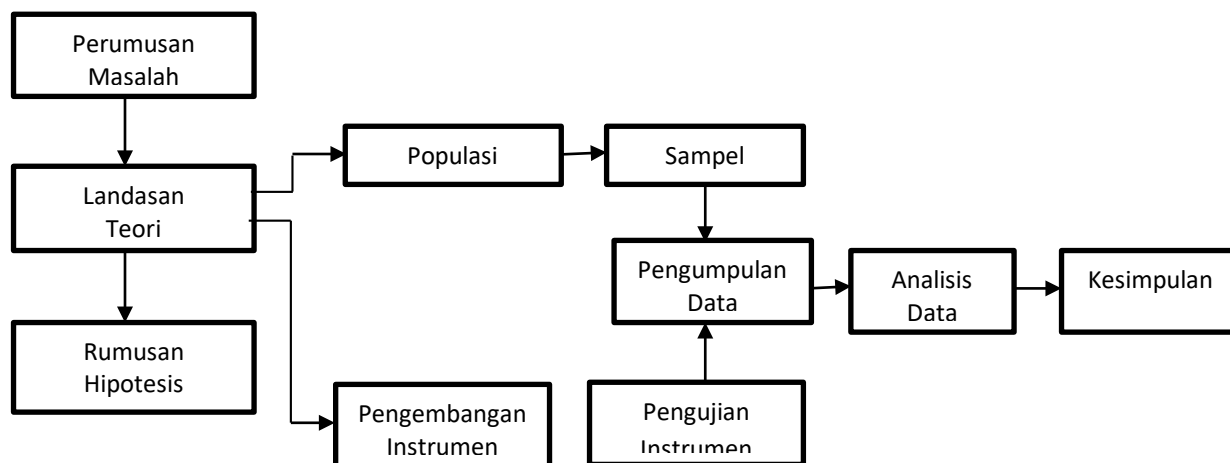
#### 6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Menurut teori ini, semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitu pula sebaliknya.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang didukung dengan analisis deskriptif. Penulis menguji hipotesis yang telah dirumuskan dan membuat analisis perhitungan sesuai dengan data yang didapatkan. Penelitian ini masuk dalam jenis penelitian kausalitas, yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Dalam desain kausalitas umumnya hubungan sebab akibat tersebut sudah diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan terikat atau tergantung (Sanusi, 2011:14). Dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deduktif.

Gambar 1  
Desain Penelitian

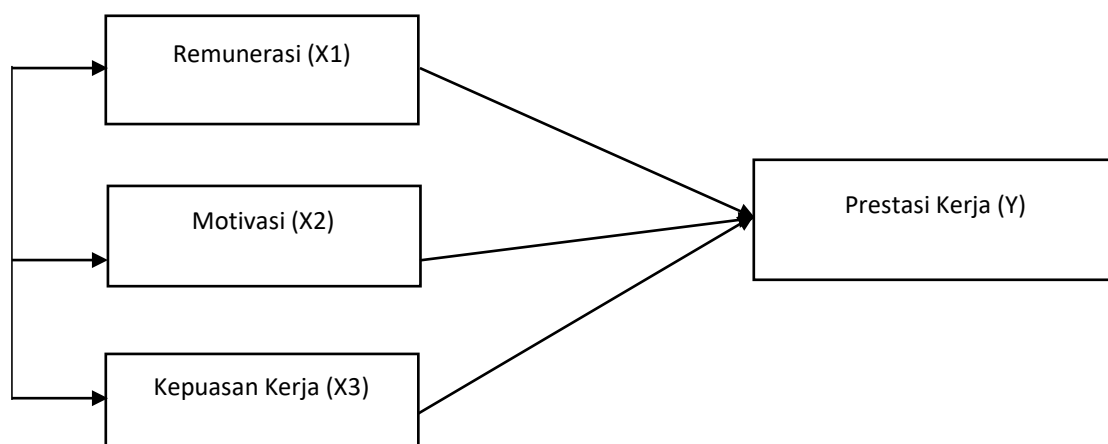


Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan. Sugiyono (2009:61) menyampaikan bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:



1. Variabel bebas (*independen variable*) Variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah Remunerasi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) Variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Prestasi Kerja.

Gambar 2  
 Variabel Penelitian



Dari jumlah populasi sebanyak 306 pegawai ditentukan jumlah sampel sebanyak 174 orang. Selanjutnya Teknik Sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *Stratified Random Sampling*, yaitu penentuan sampel memperhatikan strata/tingkatan yang ada dalam populasi. Populasi terdiri atas 7 kelas jabatan sebagaimana tabel di bawah ini

Tabel 3  
 Sampel Penelitian

No	Jabatan	Kelas jabatan	Jumlah	Teknik Sampling	Jumlah
1	Eselon II	14	5	5/306x174	3
2	Eselon III	11	30	30/306x174	17
3	Eselon IV	9	67	67/306x174	38
4	Fungsional Tertentu/Khusus	8	3	3/306x174	2
5	Fungsional Umum	7	130	130/306x174	74
6	Fungsional Umum SLTA	6	65	65/306x174	37
7	Fungsional SLTP	5	6	6/306x174	3
<b>Jumlah Populasi</b>			<b>306</b>	<b>Jumlah Sampel</b>	<b>174</b>



*Sumber: diolah kembali oleh peneliti*

Untuk mengetahui gambaran variabel Remunerasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah, digunakan analisis deskriptif berdasarkan tanggapan atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Pada tabel dibawah ini:

Tabel 4  
Analisis Hasil Kuesioner Variabel Remunerasi

	Butir Pernyataan	F	Keterangan					Σ
		%	5	4	3	2	1	
<b>(1)</b>	<b>Sistem Merit (4)</b>							
1	Pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan	F	28	92	38	14	2	174
		%	8%	26%	11%	4%	1%	50%
2	Remunerasi didasarkan atas penilaian kinerja yang obyektif	F	8	49	81	33	3	174
		%	2%	14%	23%	9%	1%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Sistem Merit</b>		F	<b>36</b>	<b>141</b>	<b>119</b>	<b>47</b>	<b>5</b>	<b>348</b>
		%	<b>10%</b>	<b>41%</b>	<b>34%</b>	<b>14%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>
<b>(2)</b>	<b>Adil (2)</b>							
3	Remunerasi yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan	F	34	86	38	14	2	174
		%	10%	25%	11%	4%	1%	50%
4	Remunerasi yang saya terima sesuai dengan pangkat/golongan	F	36	94	29	15	0	174
		%	10%	27%	8%	4%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Adil</b>		F	<b>70</b>	<b>180</b>	<b>67</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>348</b>
		%	<b>20%</b>	<b>52%</b>	<b>19%</b>	<b>8%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>
<b>(3)</b>	<b>Layak (1)</b>							
5	Remunerasi yang diberikan memenuhi kesejahteraan pegawai	F	39	84	37	14	0	174
		%	11%	24%	11%	4%	0%	50%
6	Remunerasi yang saya terima telah memuaskan dan memenuhi kebutuhan hidup	F	32	99	30	13	0	174
		%	9%	28%	9%	4%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Layak</b>		F	<b>71</b>	<b>183</b>	<b>67</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>348</b>
		%	<b>20%</b>	<b>53%</b>	<b>19%</b>	<b>8%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>(4)</b>	<b>Kompetitif (5)</b>							
7	Remunerasi yang saya terima sebanding dengan kualifikasi yang sama di sektor/bidang lain	F	11	69	76	18	0	174
		%	3%	20%	22%	5%	0%	50%
8	Penghasilan saya saat ini dibandingkan ditempat lain membuat saya betah bekerja	F	13	74	67	20	0	174
		%	4%	21%	19%	6%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Kompetitif</b>		F	<b>24</b>	<b>143</b>	<b>143</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>348</b>
		%	<b>7%</b>	<b>41%</b>	<b>41%</b>	<b>11%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>(5)</b>	<b>Transparan (3)</b>							
9	Dengan adanya remunerasi melalui pemberian tunjangan kinerja saya hanya menerima penghasilan dari gaji pokok dan remunerasi	F	10	53	83	26	2	174
		%	3%	15%	24%	7%	1%	50%



10	Remunerasi yang saya terima sudah diberikan sesuai aturan yang telah ditetapkan dalam instansi	F	40	89	34	11	0	174
		%	11%	26%	10%	3%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Transparan</b>		F	<b>50</b>	<b>142</b>	<b>117</b>	<b>37</b>	<b>2</b>	<b>348</b>
		%	<b>14%</b>	<b>41%</b>	<b>34%</b>	<b>11%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>
<b>Total skor Variabel Remunerasi</b>		F	<b>251</b>	<b>789</b>	<b>513</b>	<b>178</b>	<b>9</b>	<b>1740</b>
		%	<b>14%</b>	<b>45%</b>	<b>29%</b>	<b>10%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Penelitian, Tahun 2017

Hasil data rekapitulasi kuesioner dari 10 butir instrumen/ pernyataan yang berhubungan langsung dengan ke 5 indikator dari variabel Remunerasi ( $X_1$ ) pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa indikator yang paling diterima atau **disetujui** pegawai adalah indikator **Layak** sebesar 53% diikuti indikator **Adil** sebesar 52%. Indikator **Transparan** sebesar 41%. Indikator **Sistem Merit** sebesar 41%. Sedangkan yang paling tidak diterima pegawai atau respon terendah jika dibanding indikator lain adalah indikator **Kompetitif** dengan hasil 41%. Secara keseluruhan dalam variabel Remunerasi ini dapat diterima Pegawai pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah dengan pernyataan setuju mencapai 45%.

Interprestasi dari hasil analisis kuesioner tersebut indikator paling rendah adalah Kompetitif, menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya memandang bahwa beban kerja yang ditanggung oleh pegawai masih belum sesuai dengan penghasilan yang diterima saat ini dibandingkan dengan instansi lainnya ataupun di sektor swasta. Hal ini bisa disebabkan karena tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah saat ini masih 68%.

Tabel 5

Analisis Hasil Kuesioner Variabel Motivasi

	Butir Pernyataan	F	Keterangan					$\Sigma$
		%	5	4	3	2	1	
(1)	<b>Kebutuhan Fisik (5)</b>							
1	Gaji yang diperoleh sebagai pegawai sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan	F	31	83	41	18	1	174
		%	9%	24%	12%	5%	0%	50%
2	Jaminan kesehatan yang diberikan kantor kepada saya sesuai dengan yang diharapkan	F	5	54	80	30	5	174
		%	1%	16%	23%	9%	1%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Kebutuhan Fisik</b>		F	<b>36</b>	<b>137</b>	<b>121</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>348</b>
		%	<b>10%</b>	<b>39%</b>	<b>35%</b>	<b>14%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>
(2)	<b>Kebutuhan Rasa Aman (2)</b>							
3	Keselamatan kerja di tempat saya bekerja sudah diperhatikan dengan baik	F	36	78	41	15	4	174
		%	10%	22%	12%	4%	1%	50%
4	Keamanan di lingkungan tempat saya bekerja sudah dikelola dengan baik	F	38	87	31	18	0	174
		%	11%	25%	9%	5%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Rasa Aman</b>		F	<b>74</b>	<b>165</b>	<b>72</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>348</b>
		%	<b>21%</b>	<b>47%</b>	<b>21%</b>	<b>9%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>
(3)	<b>Sosialisasi (1)</b>							
5		F	42	75	40	17	0	174



	Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan di tempat saya bekerja	%	12%	22%	11%	5%	0%	50%
6	Dengan tanggung jawab yang lebih besar, saya merasa dapat lebih dihormati oleh rekan kerja saya	F	35	91	34	14	0	174
		%	10%	26%	10%	4%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Sosialisasi</b>		F	77	166	74	31	0	348
		%	22%	48%	21%	9%	0%	100%
<b>(4)</b>	<b>Kebutuhan Akan Penghargaan (3)</b>							
7	Selama ini pimpinan dan rekan kerja saya mengakui dan menghargai hasil kerja saya	F	9	69	77	19	0	174
		%	3%	20%	22%	5%	0%	50%
8	Saya merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang saya jalani saat ini	F	13	76	67	18	0	174
		%	4%	22%	19%	5%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Kebutuhan Akan Penghargaan</b>		F	22	145	144	37	0	348
		%	6%	42%	41%	11%	0%	100%
<b>(5)</b>	<b>Kebutuhan Aktualisasi (4)</b>							
9	Saya selalu mendapatkan kesempatan untuk turut berpartisipasi dalam menentukan program kegiatan yang akan dijalankan	F	10	56	85	21	2	174
		%	3%	16%	24%	6%	1%	50%
10	Saya mampu mengembangkan diri di tempat saya bekerja	F	44	84	36	10	0	174
		%	13%	24%	10%	3%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Kebutuhan Aktualisasi</b>		F	54	140	121	31	2	348
		%	16%	40%	35%	9%	1%	100%
<b>Total skor Variabel Motivasi</b>		F	263	753	532	180	12	1740
		%	15%	43%	31%	10%	1%	100%

Sumber : Penelitian, Tahun 2017

Hasil data rekapitulasi kuesioner dari 10 butir instrumen/ pernyataan yang berhubungan langsung dengan ke 5 indikator dari variabel Motivasi ( $X_2$ ) pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa indikator yang paling diterima atau **disetujui** pegawai adalah indikator **Sosialisasi** sebesar 48% diikuti indikator **Kebutuhan Rasa Aman** sebesar 47%. Indikator **Kebutuhan Akan Penghargaan** sebesar 42%. Indikator **Kebutuhan Aktualisasi** sebesar 40%. Sedangkan yang paling tidak diterima pegawai atau respon terendah jika dibanding indikator lain adalah indikator **Kebutuhan Fisik** dengan hasil 39%. Dan secara keseluruhan semua indikator dalam variabel Motivasi ini dapat diterima pegawai dengan pernyataan setuju mencapai 43%.

Dalam analisa variabel Motivasi ini indikator yang harus diperhatikan adalah Kebutuhan Fisik. Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan paling mendasar bagi individu sesuai teori Maslow. Hal ini sejalan dengan fakta di lapangan bahwa ditemukan beberapa pegawai yang bekerja di Ditjen Bina Pembangunan Daerah yang menjalankan usaha tambahan di luar kantor.

Tabel 6  
Analisis Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja



	Butir Pernyataan	F	Keterangan					Σ
		%	5	4	3	2	1	
<b>(1)</b>	<b>Kesetiaan (6)</b>							
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	F	27	85	43	18	1	174
		%	8%	24%	12%	5%	0%	50%
2	Saya merasa seakan-akan pekerjaan dan organisasi tempat saya bekerja merupakan bagian dari hidup saya	F	5	57	79	29	4	174
		%	1%	16%	23%	8%	1%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Kesetiaan</b>		F	<b>32</b>	<b>142</b>	<b>122</b>	<b>47</b>	<b>5</b>	<b>348</b>
		%	<b>9%</b>	<b>41%</b>	<b>35%</b>	<b>14%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>
<b>(2)</b>	<b>Kemampuan (3)</b>							
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan ataupun kemampuan dan keahlian saya	F	33	79	43	16	3	174
		%	9%	23%	12%	5%	1%	50%
4	Saya mampu mengerjakan tugas apapun yang diberikan oleh atasan	F	36	82	38	18	0	174
		%	10%	24%	11%	5%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Kemampuan</b>		F	<b>69</b>	<b>161</b>	<b>81</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>348</b>
		%	<b>20%</b>	<b>46%</b>	<b>23%</b>	<b>10%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>
<b>(3)</b>	<b>Kejujuran (1)</b>							
5	Memiliki sikap jujur dalam bekerja agar dapat dipercaya oleh rekan dan atasan	F	38	77	42	17	0	174
		%	11%	22%	12%	5%	0%	50%
6	Kejujuran merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki dalam bekerja	F	33	88	38	15	0	174
		%	9%	25%	11%	4%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Kejujuran</b>		F	<b>71</b>	<b>165</b>	<b>80</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>348</b>
		%	<b>20%</b>	<b>47%</b>	<b>23%</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>(4)</b>	<b>Kreatifitas (7)</b>							
7	Saya diberikan kebebasan oleh pimpinan untuk mengembangkan gagasan-gagasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	F	9	70	76	19	0	174
		%	3%	20%	22%	5%	0%	50%
8	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan pemikiran dan gagasan di kantor tempat saya bekerja	F	11	74	68	21	0	174
		%	3%	21%	20%	6%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Kreatifitas</b>		F	<b>20</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>348</b>
		%	<b>6%</b>	<b>41%</b>	<b>41%</b>	<b>11%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>(5)</b>	<b>Kepemimpinan (5)</b>							
9	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja	F	9	56	83	25	1	174
		%	3%	16%	24%	7%	0%	50%
10	Atasan saya mampu bersikap adil	F	35	91	34	14	0	174
		%	10%	26%	10%	4%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Kepemimpinan</b>		F	<b>44</b>	<b>147</b>	<b>117</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>348</b>
		%	<b>13%</b>	<b>42%</b>	<b>34%</b>	<b>11%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>(6)</b>	<b>Tingkat Gaji (8)</b>							





11	Saya mendapatkan gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai	F	9	69	77	19	0	174
		%	3%	20%	22%	5%	0%	50%
12	Gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan keluarga	F	5	57	79	29	4	174
		%	1%	16%	23%	8%	1%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Tingkat Gaji</b>		F	<b>14</b>	<b>126</b>	<b>156</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>348</b>
		%	<b>4%</b>	<b>36%</b>	<b>45%</b>	<b>14%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>
(7)	<b>Kompensasi Tidak Langsung (2)</b>							
13	Layanan kesehatan serta fasilitas penunjang lain yang disiapkan oleh organisasi sesuai dengan apa yang saya butuhkan	F	33	79	43	16	3	174
		%	9%	23%	12%	5%	1%	50%
14	Banyak manfaat lain yang saya peroleh dari pekerjaan saya	F	36	82	38	18	0	174
		%	10%	24%	11%	5%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Kompensasi Tidak Langsung</b>		F	<b>69</b>	<b>161</b>	<b>81</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>348</b>
		%	<b>20%</b>	<b>46%</b>	<b>23%</b>	<b>10%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>
(8)	<b>Lingkungan Kerja (4)</b>							
15	Kondisi ruang kerja saya menyenangkan	F	13	75	64	21	1	174
		%	4%	22%	18%	6%	0%	50%
16	Saya menerima fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya	F	40	81	40	13	0	174
		%	11%	23%	11%	4%	0%	50%
<b>Jumlah skor Indikator Lingkungan Kerja</b>		F	<b>53</b>	<b>156</b>	<b>104</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>348</b>
		%	<b>15%</b>	<b>45%</b>	<b>30%</b>	<b>10%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>Total skor Variabel Kepuasan Kerja</b>		F	<b>372</b>	<b>1202</b>	<b>885</b>	<b>308</b>	<b>17</b>	<b>2784</b>
		%	<b>13%</b>	<b>43%</b>	<b>32%</b>	<b>11%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>

Hasil data rekapitulasi kuesioner dari 16 butir instrumen/ pernyataan yang berhubungan langsung dengan ke 8 indikator dari variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa indikator yang paling diterima atau **disetujui** masyarakat adalah indikator **Kejujuran** sebesar 47% diikuti indikator **Kompensasi Tidak Langsung** sebesar 46% kemudian indikator **Kepemimpinan** 42% kemudian indikator **Lingkungan Kerja** sebesar 45%. Indikator **Tingkat Gaji** sebesar 52%. Indikator **Kejujuran** sebesar 51%. Indikator **Kreatifitas** 41%. Sedangkan yang paling tidak diterima Pegawai atau respon terendah jika dibanding indikator lain adalah indikator **Kesetiaan** dengan hasil 41%. Dan secara keseluruhan semua indikator dalam variabel Kepuasan Kerja ini dapat diterima pegawai dengan pernyataan setuju mencapai 43%.

Dalam analisa variabel Kepuasan Kerja ini indikator yang perlu diperhatikan adalah Kesetiaan, dengan asumsi bahwa pegawai belum memberikan loyalitas yang optimal terhadap organisasi tempat dia bekerja sehingga berdampak pada tingkat absensi pegawai. Peneliti menganalisa dari kuesioner yang variabel Prestasi Kerja untuk disajikan dalam table matrix SWOT, dimaksud untuk mempermudah dalam proses penyajian Untuk mengetahui bagaimana memanfaatkan kekuatan dalam menghadapi peluang di Lingkungan Direktorat Jendral Bina Pembangunan Daerah



Kementerian Dalam Negeri, berdasarkan dari analisis kuesioner penulis melakukan analisa SWOT untuk diambil strategi guna mendapatkan kesimpulan dalam penelitian ini. Berikut matrix SWOT perihal Prestasi Kerja yang terdapat pada objek penelitian:

Tabel 7  
 Matrix SWOT

INTERNAL  EKSTERNAL	<b>STRENGHT</b> 1. Pegawai bekerja dengan Standar Mutu Kerja yang telah ditetapkan organisasi 2. Pegawai memiliki pengetahuan luas akan pekerjaannya 3. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	<b>WEAKNESSS</b> 1. Masih ada Pegawai yang bekerja tidak sesuai standar organisasi 2. Masih adanya pegawai yang tidak sesuai kompetensi dalam bekerja 3. Masih terdapat pegawai lamban dalam menyelesaikan pekerjaan
<b>OPPORTUNITIES</b> 1. Mendapatkan Tunjangan Kinerja yang tinggi 2. Mendapatkan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan 3. Pegawai mendapatkan workshop untuk menunjang dalam penyelesaian pekerjaan	<b>SO</b> 1. Meningkatkan pelatihan dilingkungan internal 2. Memanfaatkan sarana dan prasarana untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan 3. Membuat standar keakuratan data untuk meningkatkan kinerja pegawai	<b>WO</b> 1. Peraturan disesuaikan dengan kondisi saat ini 2. Merancang sistem database yang terintegrasi 3. Melakukan pelatihan SDM dilingkungan Internal
<b>THREATS</b> 1. Mutasi pegawai dikarenakan menurunnya kinerja 2. Demosi pegawai dikarenakan membuat kesalahan dalam bekerja 3. Pemotongan tunjangan pegawai perihal kedisiplinan	<b>ST</b> 1. Mengatur peraturan tentang mutasi dan demosi pegawai 2. Meningkatkan sistem kinerja yang lebih baik dalam menyediakan fasilitas yang memadai	<b>WT</b> 1. Membuat prosedur terkait permintaan pegawai pada organisasi 2. Memberikan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

Sumber : Peneliti (2017)

Dari hasil analisis SWOT pada tabel 4.21 terdapat strategi yang harus diterapkan organisasi yaitu:

- a. Hasil Analisis Kekuatan terhadap Peluang (SO). Meningkatkan pelatihan internal bermaksud agar pegawai mendapatkan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Memanfaatkan sarana dan prasarana untuk meningkatkan efisiensi, dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harusnya menggunakan sarana sesuai



- sebagaimana mestinya contoh menggunakan kendaraan operasional dalam melaksanakan tugas harian.
- b. Hasil Analisis Kelemahan terhadap Peluang (WO). Peraturan disesuaikan dengan kondisi saat ini, pada perkembangan teknologi hendaknya organisasi membuat penyesuaian peraturan seperti pembuatan tapan kerja harian pegawai. Merancang sistem yang terintegrasi bermaksud untuk mempermudah pegawai dalam pencarian data.
  - c. Hasil Analisis Kekuatan terhadap Ancaman (ST). Mengatur peraturan tentang mutasi dan demosi pegawai bermaksud untuk memperjelas kriteria akan peraturan yang akan dipahami pegawai perihal mutasi dan demosi.
  - d. Hasil Analisis Kelemahan terhadap Ancaman (WT). Membuat prosedur terkait tentang permintaan pegawai pada organisasi, bertujuan agar pegawai tepat dalam melaksanakan pekerjaannya (*the man in the right place*). Memberikan motivasi terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, pemberian motivasi ini dapat juga dengan cara melakukan rapat pagi sebelum menjalankan tugas sehingga pegawai mengerti apa tujuan yang harus dikhususkan hari ini.

### **Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis yang sudah dibahas sebelumnya dengan hasil variabel Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja hasil penelitian ini sejalan dengan Sarmina (2009) dengan hasil (1) Peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi sebesar 9,8 % , sedangkan 90,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. (2) Peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 14,5 % , sedangkan 85,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Serta sejalan dengan teori ahli oleh Nasri Effendi (2009:186) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan dan RB) akan membuat program penilaian kinerja untuk setiap aparatur negara. Hasil penilaian ini akan berdampak pada remunerasi. Reformasi birokrasi mendorong agar adanya percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah sebagai alat pemerintah yang dituntut agar bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintah dan pembangunan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis yang sudah dibahas sebelumnya dengan hasil variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja hasil penelitian ini sejalan dengan Rohimat (2010) secara parsial dan serentak Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja staf di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Hasil ini juga sejalan apa yang dijelaskan sebelumnya oleh ahli yaitu Silalahi, (2002:341). Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari



berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Adapun pemotivasi dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat dijelaskan sebagai pemberi daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan dan membangkitkan semangat kerja seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis yang sudah dibahas sebelumnya dengan hasil variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja hasil penelitian ini sejalan dengan ahli sebagai berikut Robbins dan Judge (2008:99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Dengan kepuasan kerja pegawai secara normatif akan berdampak dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Nilai F hitung  $14.517 > 2.42$  dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai  $0.001 < 0.05$ . Maka  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hasil ini menunjukkan variabel Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Variabel Kinerja. Serta hasil uji Koefisien Determinasi dengan hasil variabel Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 83.8% terhadap variabel Kinerja, sedangkan 16.2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

### **Strategi dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai**

Meningkatkan pelatihan internal bermaksud agar pegawai mendapatkan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Merancang sistem yang terintegrasi bermaksud untuk mempermudah pegawai dalam pencarian data. Mengatur peraturan tentang mutasi dan demosi pegawai bermaksud untuk memperjelas kriteria akan peraturan yang akan dipahami pegawai perihal mutasi dan demosi. Membuat prosedur terkait tentang permintaan pegawai pada organisasi, bertujuan agar pegawai tepat dalam melaksanakan pekerjaannya (the man in the right place). Melakukan rapat pagi sebelum menjalankan tugas sehingga pegawai mengerti apa tujuan yang harus dikhususkan hari ini.

Penelitian menunjukkan bahwa tiga variabel independen Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja, hal ini dikarenakan semua komponen dalam variabel independen sangat menunjang dalam pencapaian kinerja pegawai.

## **PENUTUP**



Berdasarkan hasil penelitian pada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Remunerasi terhadap Kinerja pegawai di Kementerian Dalam Negeri, berdasarkan dari hasil uji parsial t terjawab variabel Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah.
2. Motivasi terhadap Kinerja pegawai di kementerian Dalam Negeri, berdasarkan dari hasil uji parsial t terjawab variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah.
3. Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Dalam Negeri, berdasarkan dari hasil uji t terjawab variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah.
4. Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kementerian Dalam Negeri, berdasarkan hasil uji F terjawab variabel Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama terhadap Kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah.
5. Strategi dalam meningkatkan Perstasi Kerja dengan cara meningkatkan pelatihan internal pegawai, membuat sistem database yang terintregrasi serta membuat prosedur terkait permintaan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini saran yang ingin peneliti sampaikan khususnya kepada institusi yang menjadi obyek penelitian yaitu di Kementerian Dalam Negeri:

1. Hasil analisis kuesioner variabel remunerasi dengan hasil terendah yaitu indikator kompetitif. Pegawai pada umumnya memandang bahwa beban kerja yang ditanggung oleh pegawai masih belum sesuai dengan penghasilan yang diterima saat ini dibandingkan dengan instansi lainnya ataupun di sektor swasta. Hal ini bisa disebabkan karena tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah saat ini masih 68%. Oleh karena itu, Kementerian Dalam Negeri perlu melakukan upaya-upaya percepatan agar persyaratan yang dibutuhkan oleh tim evaluasi Kemenpan untuk meningkatkan persentase penerimaan tunjangan kinerja dapat terpenuhi.
2. Hasil analisis kuesioner variabel motivasi dengan hasil terendah yaitu indikator Kebutuhan Fisik Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan paling mendasar bagi individu sesuai teori Maslow. Untuk itu perlu kebijakan-kebijakan yang dapat menunjang pencapaian kebutuhan mendasar pegawai di lingkungan Ditjen Bina Pembangunan Daerah, misalnya fasilitas kesehatan yang sesuai kebutuhan pegawai.
3. Hasil analisis kuesioner variabel kepuasan kerja dengan hasil terendah yaitu indikator Kesetiaan. Dalam hal ini, program peningkatan kesejahteraan bagi pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah akan mendorong pegawai untuk lebih peduli terhadap pekerjaannya, menumbuhkan kecintaan yang akhirnya menciptakan loyalitas/kesetiaan terhadap pekerjaannya



4. Hasil analisis kuesioner variabel prestasi kerja dengan hasil terendah yaitu indikator kualitas kerja. Oleh karena itu, program peningkatan kapasitas kelembagaan pegawai di lingkungan Ditjen Bina Pembangunan Daerah menjadi satu hal yang patut dipertimbangkan.
5. Kiranya organisasi dapat menjalankan analisis strategi yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.
6. Untuk peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut di pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah dengan berbagai variabel yang lebih kompleks dan disesuaikan dengan keadaan setempat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, Gholia. Indonesia, Jakarta.
- Asmawi Rewansyah, 2010, *Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance*, CV. Yusaintanas Prima, Jakarta.
- As'ad, Moh, 2001, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Bappenas, 2014, *Kajian Terhadap Sistem Remunerasi PNS saat ini*, Jakarta.
- Bappenas, 2014, *Laporan Evaluasi Kebijakan Reformasi Birokrasi*, Jakarta.
- C.F.Strong, 2012, *Modern Political Constitutions: An Introduction to the Comparative Study of Their History and Eisting Form (Konstitusi Politik Modern; Studi Perbandingan tentang Sejarah dan Bentuk, diterjemahkan oleh Derta Sri Widowatie)*, Nusamedia, Bandung.
- David, Fred R, 2006. *Manajemen Strategis*. Edisi Sepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Davis, Keith, dan John W.Newstrom, 2003, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Edisi Keenam, Alih Bahasa: Agus Dharma, PT. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Effendy, Onong, Uchjana, 2001, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, UNDIP, Cetakan Keempat, Semarang.
- Gibson, Vancevich, Donell, 1998, *Organisasi dan Manajemen*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani, T, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 9, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jogiyanto, 2005, *Sistem Informasi Strategik untuk Keunggulan Kompetitif*, Penerbit: Andi Offset, Yogyakarta.





- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Maslow, Abraham, 2003, *Motivasi dan Kepribadian*, Midas Surya Grafindo, Jakarta.
- McNeese-Smith, Donna, 1993, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Hospital & Health Services Administration*, Vol. 41:2, Summer.
- Moh. Mahfud MD, 1988, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Liberty, Yogyakarta.
- Mohammad Surya, 2004, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Pustaka Bani Quraisy, Bandung.
- Munandar, Utami, 1998, *Kreatifitas dan Keberbakatan, Strategi Potensi Kreatif dan Bakat*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2000, *Manajemen Personalialia Aplikasi Dalam, Perusahaan*, Djambatan, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara, S, 2002, *Manajemen Sumber Daya manusia, Ghalia*, Indonesia, Jakarta.
- Rangkuti, Freddy, 2006, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Retnaningsih, Sudarwanti, 2007, *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus: Pada Sentral Pengo lahan Pos Semarang)*. Tesis, Program pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005, *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Alih Bahasa Halida, SE, Dewi Sartika, SS, Erlangga, Jakarta.
- Salamoen Soeharyo dan Nasri Effendi, 2009, *Sistem Penyelenggaraan Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Sastra Djatmika dan Marsono, 1979, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Silalahi, Ulber, 2002, *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*, Penerbit: Mander Maju, Bandung.
- Siswanto, 2009, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Sri Hartini, Tedi Sudrajat, Setiajeng Kadarsih, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.



- Soekanto Reksohadiprodjo, 2001, *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.
- Spector, P,E, 1997, *Job Satisfaction*, SAGE Publications, Inc, USA.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana, Jakarta.
- Sudjana, D, 2004, *Manajemen Program Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Falah Production, Bandung.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta, Bandung.
- Thoha, 2008, *Kompetensi Plus*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Vroom Asmani, 2002, *Kinerja*, PT. Remaja Rosdakarya, Yogyakarta.
- Yulianti, P, 2000, *Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.

