

**PENGARUH IMPLEMENTASI
KEBIJAKAN REMUNERASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN KARAWANG PROVINSI JAWA BARAT**

Yeti Rohayati, Kurhayadi, Septiana Ekawati

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung
yeroh@ymail.com

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the effect of policy implementation and motivation on the performance of the financial management and assets of the Karawang district. The independent variables are policy implementation (X1) and motivation (X2) as exogenous variables, and as endogenous variables are performance (Y).

This research uses descriptive analysis method with the type of research survey research. The population was 127 pegawai while 56 people were sampled. Data collection using questionnaires as the main instrument, while for secondary data through interviews, and tracking through applicable regulations, analysis using quantitative techniques with descriptive statistics, and path analysis with the help of SPSS version 23 for Windows and Macro Minitab for Windows versions 17.0.

Based on the analysis of quantitative data gives the results that the direct and indirect effects of policy implementation (X1) on the performance of 50.26%, and the direct and indirect influence of motivation (X2) on the performance of 29.39%, with a large effect of simultaneous implementation and motivation for the performance of employees of the financial management agency and regional assets of Karawang Regency is 79.65% (strong influence category). Meanwhile, other variables that affect the performance but not examined are 20.35%.

Keywords: *policy implementation, motivation, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui serta menganalisis pengaruh implementasi kebijakan dan motivasi terhadap kinerja badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten karawang. Adapun yang menjadi variabel bebas yaitu implementasi kebijakan (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel eksogenus, dan sebagai variabel endogenus adalah kinerja (Y).

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan jenis penelitian penelitian survey. Populasinya 127 orang pegawai sedangkan yang di jadikan sampel sebanyak 56 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, sedangkan untuk data sekunder melalui wawancara, dan penelusuran

melalui peraturan yang berlaku, Analisis menggunakan teknik kuantitatif dengan statistik deskriptif, dan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS versi 23 for Windows dan Macro Minitab for Windows versi 17.0.

Berdasarkan analisis data kuantitatif memberikan hasil bahwa pengaruh langsung dan tak langsung dari implemtasi kebijakan (X_1) terhadap kinerja 50,26%, dan pengaruh langsung dan tak langsung dari motivasi (X_2) terhadap kinerja sebesar 29,39%, dengan besar pengaruh simultan implementasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Karawang adalah sebesar 79,65% (kategori pengaruh yang kuat). Sedangkan, variabel lain yang memengaruhi terhadap kinerja tetapi tidak diteliti adalah sebesar 20,35%.

Kata kunci: implentasi kebijakan, motivasi, kinerja

PENDAHULUAN

Kebijakan remunerasi yang tertuang dalam peraturan dan undang-undang tentang reformasi birokrasi, yaitu Undang-Undang No. 17 Tahun 2007 mengenai rencana pembangunan nasional jangka panjang tahun 2005 – 2025 dan juga pada peraturan Menteri Negara PAN, No. PER/15/M.PAN/7/2008 mengenai pedoman umum reformasi birokrasi. Berdasarkan pedoman dan peraturan tersebut, Kebijakan Remunerasi ditujukan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di seluruh instansi pemerintah di Indonesia. Penetapan kebijakan remunerasi di Indonesia dilakukan berdasarkan undang-undang dan peraturan pemerintah yang ada, antara lain: Undang-Undang No. 28 Tahun 1999, Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, Undang-Undang No. 8 Tahun 1974.

Program Remunerasi berbasis kinerja yang sudah diberikan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang, padahal sebagai PNS mereka diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sementara fakta di lapangan sangat kontras

dengan itu. Observasi awal penulis juga menemukan keluhan seorang pelanggan lain yang berkaitan dengan rendahnya kedisiplinan pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang yang mengakibatkan ketidakpuasan pelayanan yang diterima oleh pelanggan sebagai pengguna padahal Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang sudah menggunakan standar pelayanan sesuai dengan sasaran strategis Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti ada warga masyarakat yang minta dilayani tetapi pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang Tidak melayaninya sesuai dengan waktu pelayanan. Hal tersebut disebabkan karena tingkat kedisiplinan pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang dalam melaksanakan pekerjaan masih rendah. Mencermati kondisi yang telah dipaparkan di atas telah menjadi sinyalemen bahwa terdapat masalah dalam implementasi Program Remunerasi, dan motivasi terhadap kinerja bagi pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Karawang. Faktanya, Program Remunerasi berbasis kinerja sebagai bagian dari reformasi birokrasi belum mampu meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.

Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Implementasi kebijakan Program Remunerasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.
2. Bagaimana Motivasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang
3. Bagaimana Kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.
4. Adakah Pengaruh Implementasi kebijakan remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, menggambarkan implementasi kebijakan program Remunerasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, menggambarkan motivasi kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, menggambarkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.

4. Untuk mengetahui, menganalisis, menggambarkan pengaruh Implementasi Kebijakan Program Remunerasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian bagi aspek teoretis maupun praktis sebagai berikut.

1. Manfaat teoretis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pemerintahan terutama konsep dan teori yang terkait Implementasi kebijakan Program Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam merumuskan dan evaluasi kebijakan serta menghasilkan rekomendasi dalam melaksanakan program remunerasi dan motivasi untuk mewujudkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.

TINJAUAN TEORI

Implementasi Kebijakan

Edward III dalam Juliarta (2009: 58) implementasi kebijakan meliputi:

- 1) Komunikasi
- 2) Sumber daya
- 3) Sikap Pelaksana (*Dispositions*),
- 4) Struktur birokrasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan.

Remunerasi yang merupakan bagian dari Reformasi birokrasi diimplementasikan dalam kebijakan

yang mencakup 9 (sembilan) program utama (Kementerian PAN-RB.2010b: 22-26). Substansi Implementasi Program Remunerasi yang merupakan bagian dari Reformasi birokrasi. Keempat dimensi tersebut akan digunakan dalam mengukur variabel implementasi kebijakan program remunerasi.

Pengertian Motivasi

Teori McClelland dalam Mangkunegara (2010: 67-68) memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement), kebutuhan kekuasaan (power), dan kebutuhan afiliasi.

- a. Kebutuhan akan prestasi (n-ach)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow)
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (n-affil)

Teori dari McClelland dalam Mangkunegara (2010: 67-68) mencerminkan motivasi yang ada di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang yang masih belum sesuai dengan harapan para pegawainya sehingga motivasi untuk melaksanakan pekerjaan masih dinilai kurang.

Pengertian Kinerja

Gomes (2003:142) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu yang meliputi:

- a. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
- b. Kualitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. Pengetahuan kerja, luasnya

pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan

- d. Kreativitas, keaslian, gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- e. Kerja sama, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota
- f. Kualitas pribadi, menyangkut kepribadian, kepemimpinan keramah tamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara kebijakan remunerasi, motivasi terhadap kinerja karyawan, apabila program pemberdayaan karyawan dilakukan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atas pelaksanaan pekerjaan atau tugas tertentu. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil.

KERANGKA PIKIR

Pada dasarnya semua organisasi pemerintah mempunyai tujuan untuk meningkatkan pelayanan publik melalui kinerja yang tinggi dari pegawainya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu perhatian yang khusus terhadap pencapaian kinerja pegawai. Salah satunya adalah dengan memotivasi para pegawainya dengan memberikan kesempatan kepada pegawainya misalnya kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk dapat memperluas pergaulan dan kesempatan berafiliasi, sehingga pegawai tersebut

mempunyai komitmen untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi yang telah ditentukan.

Dalam rangka pencapaian kinerja tersebut, maka salah satu cara yang dapat dilakukan adalah menentukan kebijakan organisasi yang baik dalam menciptakan kebijakan program remunerasi yang ideal dan memungkinkan munculnya kinerja pegawai yang optimal.

Operasional Variabel

Dalam konteks penelitian ini, variabel Kebijakan Program Remunerasi diukur menggunakan ukuran yang dikemukakan Edward III dalam Juliarta (2009:58), dengan dimensi,

1. Komunikasi, indikatornya adalah: kejelasan, transmisi, konsistensi, tujuan.
2. Sumber daya dengan indikator: staf, informasi, kewenangan, fasilitas.
3. Sikap pelaksana dengan indikator: kepentingan pribadi, afeksi terhadap organisasi, pandangan ke depan.
4. Struktur birokrasi dengan indikator: ukuran, kompleksitas, formalisasi.

Motivasi diukur berdasarkan pendapat dari Teori McClelland dalam Mangkunegara (2010 :67-68) dengan dimensi:

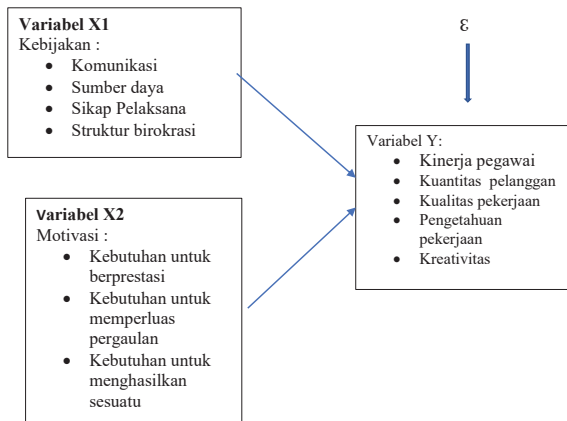
1. Kebutuhan untuk berprestasi dengan indikator: tingkat dorongan untuk melebihi target kerja yang dicapai, tingkat dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik, tingkat dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan, tingkat dorongan untuk mengambil risiko dalam pekerjaan,

2. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu dengan indikator: tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja, tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain, tingkat dorongan menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja.
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu dengan indikator: tingkat dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja, tingkat dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain, tingkat dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan.

Kinerja diukur berdasarkan Kinerja organisasi sesuai dengan Pendapat Gomes (2003:142) dengan dimensi berikut ini.,

1. Kuantitas pekerjaan indikatornya: semua tugas dapat ditangani, semua tugas diselesaikan tepat waktu,
2. Kualitas pekerjaan dengan indikator: kepuasan pelanggan, kepuasan pimpinan, kepuasan rekan kerja.
3. Pengetahuan pekerjaan dengan indikator pengetahuan tugasnya, pengetahuan prosedur kerja.
4. Kreativitas dengan indikator: upaya mengatasi masalah pelayanan, upaya mengatasi kerja,
5. Kerjasama dengan indikator: dengan pimpinan, dengan rekan kerja,
6. Inisiatif dengan indikator: mencari solusi masalah kerja,
7. Kemandirian dengan indikator: kemampuan mengatasi masalah sendiri.
8. Kualitas pribadi dengan indikator: hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran yang didesain dalam penelitian ini maka. Secara sederhana kerangka pikir penelitian dapat dilihat pada gambar model penelitian



Gambar 1
Model penelitian

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah “Terdapat pengaruh kebijakan program remunerasi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang”.

Hipotesis Statistik yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.:

1. Ho: $P_{YX1} = 0$
Ha: $P_{YX1} \neq 0$
2. Ho: $P_{YX2} = 0$
Ha: $P_{YX2} \neq 0$
3. Ho: $P_{YX1X2} = 0$
Ha: $P_{YX1X2} \neq 0$

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan metode penelitian survei. Dalam penelitian ini

metode yang digunakan adalah jenis penelitian survei, tingkat eksplanasi adalah deskriptif, dengan pendekatan secara kuantitatif.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ketenagaan bidang Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang berjumlah 127 orang (tercatat pada 2016).

2. Sampel dan Teknik Sampling

Adapun untuk menentukan ukuran sampel dalam Ilmu Sosial adalah dengan menggunakan rumus Slovin (Sedarmayanti dan Hidayat, 2011:143). *Rumus slovin*, sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot \varepsilon^2}$$

$$n = \frac{127}{1 + (127 \cdot (0.1)^2)}$$

$$n = 127$$

$$n = 56$$

$$n = 56 \text{ (Dibulatkan)}$$

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dalam kuesioner/angket perlu diberi skor, misalnya:

- Jawaban (1)= Sangat Rendah/Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah
- Jawaban (2)= Rendah/Tidak Setuju/Jarang
- Jawaban (3)= Cukup/Ragu-Ragu/Kadang-Kadang

- Jawaban (4)= Tinggi/Setuju/Sering
- Jawaban (5)= Sangat Tinggi/Sangat Setuju/Selalu

(Sugiyono, 2013:94)

Validitas dan Reliabilitas Pengumpulan Data

Sebelumnya instrumen penelitian berupa angket/kuesioner penelitian yang berisi pernyataan mengenai indikator variabel-variabel penelitian, harus di uji keabsahannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Validitas Instrumen Pengumpulan Data

Untuk menghitung validitas item yang digunakan dengan rumus Pearson sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2. Reliabilitas Instrumen Pengumpulan Data

Split Half Correction (Spearman-Brown Correction)/Teknik Belah Dua.

Dengan pengujian instrumen yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuesioner/angket adalah uji reliabilitas atau kesesuaian/*reliabel* antara angket dengan penelitian yang dilakukan. Adapun perhitungan uji reliabilitas instrumen penelitian sebagaimana terlampir.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik Pengolahan Data

Data yang didapatkan dari jawaban responden adalah mempunyai skala ordinal untuk itu perlu dilakukan proses menaikkan skala data dari ordinal ke

interval,

Langkah-langkah menaikkan skala data dari ordinal ke Interval menggunakan MSI adalah sebagai berikut.

- 1) Berdasarkan hasil jawaban responden, untuk setiap pernyataan dihitung frekuensi setiap pilihan jawaban;
- 2) Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban;
- 3) Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban;
- 4) Untuk setiap pernyataan, tentukan nilai batas untuk Z pada pilihan jawaban;
- 5) Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut.

Kepadatan Batas Bawah – Kepadatan Batas Atas

$$Scale = \frac{\text{Daerah di bawah Batas Atas} - \text{Daerah di bawah Batas Bawah}}{\text{Daerah di bawah Batas Atas} - \text{Daerah di bawah Batas Bawah}}$$

6) Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut

$$Score = scale\ value + |scale\ value_{minimum}| + 1$$

(Riduwan dan Kuncoro, 2011: 33-34)

Analisis Data

Uji hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah menguji nilai koefisien korelasi atau menguji koefisien hubungan antara variabel mutu asuhan keperawatan sebagai variabel bebas (X) dengan variabel terikat yaitu kualitas pelayanan (Y). Berikut bentuk uji hipotesis yang akan

diujikan.

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho \neq 0$$

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mencari nilai koefisien korelasi, yang kemudian nilai tersebut diujikan terlebih dahulu, dan yang terakhir untuk menjawab rumusan masalah., maka nilai koefisien korelasi yang dikuadratkan dikalikan 100% (Koefisien Penentu/Determinan). Adapun koefisien korelasi Pearson menurut Riduwan (2016:217) dihitung dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sedangkan untuk menentukan pengaruh antar variabel dijelaskan dengan rumusan koefisien determinasi

dengan rumusan sebagai berikut.

$$R^2 = \frac{JK_{REG}}{JK_{total}}$$

Dalam hal ini dibantu proses perhitungannya menggunakan software statistik.

Lokus Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang yang beralamat di Jalan R. Anom Wirasuta No. 4 Karawang Barat, Nagasari Karawang Barat, Kabupaten Karawang Jawa Barat 41312

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Implementasi Kebijakan

Tabel.1.

Deskripsi Jawaban Responden terhadap Implementasi Kebijakan Renumerasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

NO	INDIKATOR	HASIL JAWABAN										TOTAL		
		SR = 1		R = 2		C = 3		T = 4		ST = 5		F	FXB	%
		f	fxb	f	fxb	f	fxb	f	fxb	f	fxb			
15	tingkat dorongan untuk melebihi target kerja yang dicapai	0	0	3	6	24	72	29	116	0	0	56	194	69.29%
16	tingkat dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik	0	0	4	8	29	87	20	80	3	15	56	190	67.86%
17	tingkat dorongan untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaan	0	0	6	12	31	93	19	76	0	0	56	181	64.64%
18	tingkat dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan	0	0	4	8	26	78	25	100	1	5	56	191	68.21%
Kebutuhan untuk Berprestasi		0	0	17	34	110	330	93	372	4	20	224	756	67.50%
19	tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja	0	0	10	20	30	90	16	64	0	0	56	174	62.14%
20	tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain	0	0	7	14	39	117	9	36	1	5	56	172	61.43%
21	tingkat dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja	0	0	9	18	32	96	14	56	1	5	56	175	62.50%
Kebutuhan untuk Memperluas Pergaulan		0	0	26	52	101	303	39	156	2	10	168	521	62.02%
22	tingkat dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja	0	0	4	8	28	84	23	92	1	5	56	189	67.50%
23	tingkat dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain	0	0	2	4	31	93	23	92	0	0	56	189	67.50%
24	tingkat dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan	0	0	3	6	29	87	22	88	2	10	56	191	68.21%
Kebutuhan untuk Menguasai Sesuatu		0	0	9	18	88	264	68	272	3	15	168	569	67.74%
MOTIVASI KERJA (X2)		0	0	52	104	299	897	200	800	9	45	560	1846	65.93%

Sumber: diolah dari kuesioner penelitian, tahun 2018

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap implementasi kebijakan remunerasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang yang dilihat dari kesemua indikatornya, maka dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan remunerasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang dinilai tinggi oleh responden yang mengandung arti bahwa implementasi kebijakan remunerasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang masih dapat dikatakan baik, namun untuk lebih meningkatkan implementasi kebijakan remunerasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang adalah dengan meningkatkan

kekonsistenan komunikasi dalam implementasi kebijakan remunerasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang, jikalau hal itu dapat ditingkatkan, maka akan meningkatkan implementasi kebijakan remunerasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.

Deskripsi Motivasi Pegawai

Adapun hasil jawaban responden mengenai motivasi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_2).

Tabel 2.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Motivasi Pegawai
Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang

NO	INDIKATOR	HASIL JAWABAN										TOTAL		
		SR = 1		R = 2		C = 3		T = 4		ST = 5		F	FXB	%
		f	fXb	f	fXb	f	fXb	f	fXb	f	fXb			
15	tingkat dorongan untuk melebihi target kerja yang dicapai	0	0	3	6	24	72	29	116	0	0	56	194	69.29%
16	tingkat dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik	0	0	4	8	29	87	20	80	3	15	56	190	67.86%
17	tingkat dorongan untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaan	0	0	6	12	31	93	19	76	0	0	56	181	64.64%
18	tingkat dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan	0	0	4	8	26	78	25	100	1	5	56	191	68.21%
Kebutuhan untuk Berprestasi		0	0	17	34	110	330	93	372	4	20	224	756	67.50%
19	tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja	0	0	10	20	30	90	16	64	0	0	56	174	62.14%
20	tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain	0	0	7	14	39	117	9	36	1	5	56	172	61.43%
21	tingkat dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja	0	0	9	18	32	96	14	56	1	5	56	175	62.50%
Kebutuhan untuk Memperluas Pergaulan		0	0	26	52	101	303	39	156	2	10	168	521	62.02%
22	tingkat dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja	0	0	4	8	28	84	23	92	1	5	56	189	67.50%
23	tingkat dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain	0	0	2	4	31	93	23	92	0	0	56	189	67.50%
24	tingkat dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan	0	0	3	6	29	87	22	88	2	10	56	191	68.21%
Kebutuhan untuk Menguasai Sesuatu		0	0	9	18	88	264	68	272	3	15	168	569	67.74%
MOTIVASI KERJA (X_2)		0	0	52	104	299	897	200	800	9	45	560	1846	65.93%

Sumber: Diolah dari kuesioner penelitian, tahun 2018

Berdasarkan hasil penilaian responden bahwa motivasi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang masih dapat dikatakan baik, namun untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang adalah dengan meningkatkan interaksi antara pegawai, termasuk atasan dan bawahan, juga dengan instansi lainnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang, jikalau hal itu dapat ditingkatkan, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang dan pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.

Deskripsi Kinerja Pegawai

Adapun hasil jawaban responden mengenai kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (Y) yang mana responden adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang sebanyak 56 orang.

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang yang dilihat dari kesemua indikatornya, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang dinilai tinggi oleh responden yang mengandung arti bahwa kinerja pegawai

Tabel 3.

Deskripsi Jawaban Responden terhadap Kinerja Pegawai
Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang

NO	INDIKATOR	HASIL JAWABAN										TOTAL		
		SR = 1		R = 2		C = 3		T = 4		ST = 5		F	FXB	%
		f	fxb	f	fxb	f	fxb	f	fxb	f	fxb			
25	Semua tugas dapat ditangani	0	0	3	6	35	105	18	72	0	0	56	183	65.36%
26	Semua tugas diselesaikan tepat waktu	0	0	7	14	17	51	30	120	2	10	56	195	69.64%
		0	0	10	20	52	156	48	192	2	10	112	378	67.50%
27	Kepuasan pelanggan	0	0	0	0	32	96	24	96	0	0	56	192	68.57%
28	Kepuasan pimpinan	0	0	3	6	29	87	24	96	0	0	56	189	67.50%
29	Kepuasan rekan kerja	0	0	2	4	27	81	27	108	0	0	56	193	68.93%
		0	0	5	10	88	264	75	300	0	0	168	574	68.33%
30	Pengetahuan tugasnya	0	0	3	6	24	72	27	108	2	10	56	196	70.00%
31	Pengetahuan Prosedur kerja	0	0	11	22	29	87	14	56	2	10	56	175	62.50%
		0	0	14	28	53	159	41	164	4	20	112	371	66.25%
32	Upaya mengatasi masalah pelayanan	0	0	7	14	28	84	18	72	3	15	56	185	66.07%
33	upaya mengatasi masalah kerja	0	0	4	8	24	72	25	100	3	15	56	195	69.64%
		0	0	11	22	52	156	43	172	6	30	112	380	67.86%
34	Dengan pimpinan	0	0	6	12	23	69	24	96	3	15	56	192	68.57%
35	dengan rekan kerja	0	0	7	14	23	69	23	92	3	15	56	190	67.86%
		0	0	13	26	46	138	47	188	6	30	112	382	68.21%
36	mencari solusi masalah kerja	0	0	4	8	25	75	27	108	0	0	56	191	68.21%
		0	0	4	8	25	75	27	108	0	0	56	191	68.21%
37	kemampuan mengatasi masalah sendiri	0	0	1	2	26	78	27	108	2	10	56	198	70.71%
		0	0	1	2	26	78	27	108	2	10	56	198	70.71%
38	hubungan dengan pimpinan	0	0	7	14	17	51	30	120	2	10	56	195	69.64%
39	hubungan dengan rekan kerja	0	0	8	16	25	75	23	92	0	0	56	183	65.36%
		0	0	15	30	42	126	53	212	2	10	112	378	67.50%
KINERJA PEGAWAI (Y)		0	0	73	146	384	1152	361	1444	22	110	840	2852	67.90%

Sumber: Diolah dari kuesioner penelitian, tahun 2018

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang masih dapat dikatakan baik, namun untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang harus ditingkatkannya pengetahuan mengenai prosedur kerja dari para pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang, sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.

Hubungan Implementasi Kebijakan Renumerasi dan Motivasi Pegawai

Penggunaan analisis jalur (*path analysis*), tentu ada hubungan antara variabel penyebab (*eksogenus*), dalam penelitian ini yaitu implementasi kebijakan renumerasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_1) dengan motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_2). Adapun hubungan ini dipakai untuk diperhitungan dalam pengaruh baik tak langsungnya dari kedua variabel penyebab tersebut.

Hubungan antara implementasi kebijakan renumerasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_1) dengan motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_2) adalah mempunyai hubungan dengan kriteria yang sangat erat, sehingga dapat diyakini bahwa hubungan tersebut dapat menjelaskan hubungan antara implementasi kebijakan renumerasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_1)

dengan motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_2).

Pengaruh Implementasi Kebijakan Renumerasi terhadap Kinerja Pegawai

Adapun bentuk hipotesis statistik yang akan diujikan adalah sebagai berikut.

$$H_o : P_{YX_1} = 0 \rightarrow$$

Tidak adanya pengaruh implementasi kebijakan renumerasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.

$$H_a : P_{YX_1} \neq 0 \rightarrow$$

Adanya pengaruh implementasi kebijakan renumerasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis telah terbukti dengan memberikan nilai bahwa pengaruh implementasi kebijakan renumerasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_1) terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (Y) adalah sebesar 50,26%.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa untuk menjelaskan pengaruh dari variabel penyebab (*eksogenus*) dalam hal ini yang pertama adalah variabel motivasi pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_2) terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (Y), yang juga dilihat pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsungnya melalui variabel penyebab lainnya yaitu dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan renumerasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_1), maka berdasarkan uraian di atas, hipotesis telah terbukti dengan memberikan nilai bahwa pengaruh motivasi pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_2) terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (Y) adalah sebesar 29,39%.

Pengaruh Implementasi Kebijakan Renumerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

$H_o : P_{yx} = 0 \rightarrow$

Tidak adanya pengaruh yang positif dan nyata dari implementasi kebijakan renumerasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_1) dan motivasi pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_2) terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (Y).

$H_a : P_{yx} \neq 0 \rightarrow$

Adanya pengaruh yang positif dan nyata dari implementasi kebijakan renumerasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_1) dan motivasi pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (X_2) terhadap kinerja pegawai di Badan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (Y).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang adalah dengan meningkatkan pengetahuan pegawai mengenai prosedur kerja yang baik untuk bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang, selain hal tersebut dapat pula ditingkatkan pada pembentukan rasa saling percaya antar pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang, serta dengan meningkatkan dorongan untuk berinteraksi baik dengan atasan, rekan kerja dan instansi lainnya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.

SIMPULAN

Merujuk pada hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya serta dikaitkan dengan rumusan permasalahan yang telah ditetapkan, maka peneliti menyimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1. Implementasi kebijakan renumerasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (68,62%) atau dapat dikatakan sudah baik, hal tersebut dikarenakan indikator memiliki ukuran dalam struktur organisasi yang memberikan nilai tertinggi yang sebesar 72,86% (tinggi), sedangkan untuk yang harus diperbaiki adalah pada indikator konsistensi pada komunikasi yang memberikan nilai sebesar 61,43%.
2. Motivasi pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset

- Daerah Kabupaten Karawang (65,93%) atau dapat dikatakan sudah baik, hal tersebut dikarenakan indikator dorongan untuk melebihi target kerja yang memberikan nilai tertinggi yang sebesar 69,29% (tinggi), sedangkan untuk yang harus diperbaiki adalah pada indikator dorongan untuk berinteraksi dengan atasan, rekan kerja dan instansi lainnya yang memberikan nilai sebesar 61,43%.
3. Kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang (67,90%) atau dapat dikatakan sudah baik, hal tersebut dikarenakan indikator kemampuan mengatasi masalah sendiri yang memberikan nilai tertinggi yang sebesar 70,71% (tinggi), sedangkan untuk yang harus diperbaiki indikator pengetahuan prosedur kerja yang memberikan nilai sebesar 62,50%.
 4. Pengaruh implementasi kebijakan remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang adalah sebesar 79,65%, hal tersebut dapat dikategorikan pengaruh yang kuat, sehingga pengaruh lain yang tidak diteliti namun berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang adalah sebesar 20,35%.

SARAN

Adapun beberapa hal yang dapat disarankan dalam penelitian ini, yang mana berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, dapat dikemukakan saran sebagai berikut.

► Saran Praktis

- a. Dalam upaya meningkatkan implementasi kebijakan remunerasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang, hendaknya dapat ditingkatkan mengenai konsisten dalam komunikasi.
- b. Dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan dorongan pada para pegawai pentingnya berinteraksi dengan atasan, rekan kerja dan instansi lainnya.
- c. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang yang harus dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan dan pendidikan lebih rinci pada prosedur kerja setiap unit kerja yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.

► Saran Akademis

- a. Diperlukannya penelitian lanjutan dengan menggunakan analisis kualitatif baik mengenai kinerja pegawai, sehingga dapat terkuak lebih detail mengenai kendala dan upaya dalam kinerja pegawai, terutama dari aspek implementasi kebijakan remunerasi dan motivasi pegawainya.
- b. Diperlukannya penelitian yang lain mengenai kinerja pegawai, hal tersebut dikarenakan pengaruh dari variabel-variabel lainnya, misalnya aspek kepemimpinan, disiplin dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, John. W. 2013. *Qualitatif Inquiry and Research Design*. California: SAGE Publication Ltd.
- Davis, Keith dan Newstrom, J. W. 1985. *Organization Behavior: Reading And Exercise*. New York: McGraw-Hill.
- Dunn. William.1994. *Public Policy Analysis: An Introduction*. United States of America: Englewood Cliffs. Prentice Hall Inc.
- Dwidjowijoto, Rian Nugroho. 2006. *Kebijakan Publik*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Dwiyanto,A. 2009. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Edward III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington: Congresional Quarterly. Inc.
- Grindle, Merillee.S (ed). 1980. *Politics and Policy Implementation and Public Policy in the Third World*. New Jersey: Princenton University Press.
- Islamy, M. Irfan. 1997. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bina Aksara
- Lasswell, Harold. D.dan Abraham Kaplan 1969. *Power and Society*. New Haven-London: Yale University Press
- Mazmanian, Daniel A. Sabatier, Paul A. 1983. *Implementation and Public Policy*. USA: Scott, Foresman and Company.
- Nugroho, Riant. 2009. *Public Policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Van Meter. Donalds & Carld E. Van Horn. 1975. *The policy Implementation Process: A Concetual Framework* Administration Society. Vol. 6 No. 4 February.
- Wahab Solichin Abdul. 2002. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

Peraturan Perundang-Undangan

- Republik Indonesia: Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang pemerintahan Daerah Telah diubah menjadi UU No. 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 3 Tahun 2003 tentang Pemerintahan Daerah menjadi UU.
- Republik Indonesia: Undang-Undang No. 33 Tahun 2004, tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan daerah.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000, tentang Kewenangan Pemerintahan dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007, tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2017 tentang Alokasi Dana Desa
- Peraturan Bupati Nomor 43 BD 2015/43 LL Setda Karawang