

**PENGARUH MOTIVASI, REMUNERASI DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN KLAPANUNGGAL
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Sarjana Program Studi Manajemen



Oleh:
DANIEL APRIANSYAH
NIM : 2016511066

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN SI
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

Kinerja pemerintah dapat dilihat dari kinerja pegawai atau aparatur pemerintahnya. Motivasi, Remunerasi dan Komitmen Organisasional adalah aspek penting dalam mendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Permasalahan pada penelitian ini yaitu : pegawai yang kurang disiplin, rendahnya semangat kerja dan pegawai yang kurang mentaati peraturan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, remunerasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor.

Penelitian dilakukan di Kantor Pemerintahan Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor Dengan mengambil 52 responden teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel keseluruhan populasi yang akan di teliti, dengan dibagi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non PNS (Outsourcing). Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup dengan lima skala likert penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Metode penelitian ini yang digunakan adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t, uji-F, dan Koefisien determinasi (r^2).

Penelitian dalam hipotesis sementara menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) Remunerasi terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Komitmen Organisasional terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka Motivasi tidak selamanya memberikan pengaruh signifikan bagi pegawai terhadap kinerja maupun meningkatkan semangat kerjanya.

Kata Kunci : Motivasi, Remunerasi, Komitmen Organisasional, Kinerja.



ABSTRACT

Government performance can be seen from the performance of employees or government officials. Motivation, Remuneration and Organizational Commitment are important aspects in encouraging someone to carry out an activity in order to get the best results. The problems in this study are: employees who are less disciplined, low morale and employees who do not comply with applicable regulations. This study aims to determine how much influence motivation, remuneration and organizational commitment have on employee performance in the Klapanunggal District Office, Bogor Regency.

The research was conducted at the Klapanunggal District Government Office, Bogor Regency. By taking 52 respondents the sampling technique used a sample of the entire population to be examined, divided into 2 (two) groups, namely the Civil Servant and Non PNS (Outsourcing) group. Data were collected using a closed questionnaire instrument with a five Likert scale rating from strongly disagree to strongly agree. This research method used is explanatory research type of causal which seeks to test the effect of independent variables on the dependent variable. Multiple regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by using t-test, F-test, and coefficient of determination (r^2).

Research in the provisional hypothesis produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Motivation has no effect on employee performance; 2) Remuneration has an influence on employee performance; 3) Organizational commitment has an influence on employee performance.

Based on these findings, motivation does not always have a significant effect on employees' performance or increases their morale.

Keywords: Motivation, Remuneration, Organizational Commitment, Performance.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini tepat pada waktunya.

Sebagaimana ketentuan yang berlaku di STIE IPWIJA, bahwa mahasiswa tingkat akhir diharuskan menyusun dan memaparkan proposal skripsi sebagai salah satu persyaratan penyelesaian pendidikan Program Strata 1 di STIE IPWIJA. Untuk itu penulis melakukan observasi di Kantor Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor kemudian menyusun laporan hasil pengamatan tersebut dalam bentuk proposal skripsi ini di bawah bimbingan Ibu Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA.

Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam mendorong dan membantu penulis dalam penyusunan pelaporan Proposal Skripsi, khususnya kepada :

1. Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA. selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan motivasi, petunjuk, dan bimbingan serta saran-saran sejak penyusunan rancangan penelitian ini.
2. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
3. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi S-1 Manajemen yang telah banyak memberikan nasehat dan bimbingan dalam penyusunan penelitian.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4. Dra. Siti Mahmudah, MM selaku pembimbing kelas yang sudah mensupport dan memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai.
5. Pimpinan dan seluruh staf Kantor Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
7. Seluruh saudara-saudari mahasiswa STIE IPWIJA Program Sarjana Manajemen khususnya teman-teman seperjuangan Kelas F15 malam dan Konsentrasi Manajemen SDM dan teman-teman di luar STIE IPWIJA yang selama ini memberikan semangat, dukungan, nasihat dan kasih sayang yang tak pernah henti kepada penulis.
8. Allah SWT. yang telah memberikan nikmat yang begitu besar hingga penulis dapat menyelesaikan studi di STIE IPWIJA dan menyelesaikan penelitian.
9. Orang tua dan keluarga terutama empat bidadari surga yang diberikan Allah SWT kepada penulis yaitu dua nenek, bapak dan ibukandung saya, dan satu saudara laki-laki Donivan Afriady dan ditambah satu saudari perempuan yang cantik yaitu Dania Fitri Syawalia, yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan do'a yang tiada henti-hentinya kepada saya.

Semoga bantuan yang Bapak, Ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain serta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang pengembangan sumber daya manusia.

Jakarta, 7 Agustus 2020

Daniel Apriansyah



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Sistematika Penulisan	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2. Motivasi	13
2.1.3. Remunerasi	19
2.1.4. Komitmen Organisasional	26
2.1.5. Kinerja	30

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.2. Penelitian Terdahulu.....	35
2.3. Kerangka Pemikiran.....	40
2.4. Hipotesis.....	46
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	47
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.2. Desain Penelitian.....	48
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	50
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	53
3.4.1. Populasi.....	53
3.4.2. Sampel.....	54
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	55
3.5.1. Sumber Data.....	55
3.5.2. Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.6. Instrumen Variabel Penelitian.....	57
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	59
3.7.1. Metode Analisis.....	59
3.7.2. Pengujian Hipotesis.....	63
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	67
4.1 Hasil Penelitian.....	67
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	67
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	80
4.1.3 Uji Validitas Dan Uji Realibilitas.....	83
4.1.4 Analisis Data.....	88
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	97

4.2 Pembahasan Penelitian	103
4.3 Implikasi Manajerial	106
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	106
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.1. Tabel Penelitian Terdahulu Motivasi	36
Tabel 2.2.2. Tabel Penelitian Terdahulu Remunerasi	37
Tabel 2.2.3. Tabel Penelitian Terdahulu Komitmen Organisasional	38
Tabel 3.1. Rencana Penelitian	47
Tabel 3.2. Tabel Indikator Variabel Penelitian	51
Tabel 3.3. Populasi Pegawai Kecamatan Klapanunggal	53
Tabel 3.4. Pilihan Jawaban Skala Likert	57
Tabel 4.1 Daftar Desa Kecamatan Klapanunggal	67
Tabel 4.2 Data Responden Usia	80
Tabel 4.3 Dat Responden Jenis Kelamin	81
Tabel 4.4 Data Responden Pendidikan Terakhir	82
Tabel 4.5 Data Responden Masa Bekerja	83
Tabel 4.6 Validitas Variabel Motivasi (X1)	84
Tabel 4.7 Realibilitas Motivasi (X1)	84
Tabel 4.8 Validitas Variabel Remunerasi (X2)	85
Tabel 4.9 Realibilitas Remunerasi (X2)	86
Tabel 4.10 Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X3)	86
Tabel 4.11 Realibilitas Komitmen Organisasional (X3)	87
Tabel 4.12 Validitas Variabel Kinerja (Y)	87
Tabel 4.13 Realibilitas Kinerja (Y)	88
Tabel 4.14 Hasil Multikolonieritas	90
Tabel 4.15 Hasil Auto korelasi	92
Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2	94
Tabel 4.17 Hasil ANOVA	95
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Berganda	95

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Histogram Rekapitulasi Absensi	4
Gambar 2.3 Kerangka Penelitian	40
Gambar 3.2 Desain Penelitian	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Klapanunggal	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	89
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	93
Gambar 4.4 Rangkuman Hasil Nilai	100



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Cover Skripsi	113
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	114
Lampiran 3 Data Tabulasi X1	121
Lampiran 4 Data Tabulasi X2	122
Lampiran 5 Data Tabulasi X3	124
Lampiran 6 Data Tabulasi Y	125
Lampiran 7 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X1	127
Lampiran 8 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X2	128
Lampiran 9 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X3	129
Lampiran 8 Uji Uji Realibilitas dan Uji Validitas Y	130
Lampiran 9 Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 100)	131
Lampiran 10 Tabel r untuk df = (1 – 100)	133
Lampiran 11 Output Uji Regresi Berganda	136
Lampiran 12 Output Uji Tabel F	137
Lampiran 13 Output Uji Tabel t	137
Lampiran 14 Output Uji Multikolinieritas	138
Lampiran 15 Output Uji Koefisien Determinasi (R ²)	138

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan suatu dorongan moral ataupun materil dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi. Agar kinerja pegawai itu selalu membuahkan hasil yang optimal, dibutuhkan suatu motivasi dari diri sendiri maupun dari pimpinan yang terus menerus baik pegawai yang baru saja diterima maupun yang sudah lama bekerja di dalam instansi pemerintah serta keadaan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung pekerjaan semua pegawai. Untuk memperbaiki berbagai kelemahan sumberdaya aparatur pemerintahan, maka diperlukan sebuah pemikiran untuk membangun perilaku birokrat yang memiliki profesionalisme, etos kerja yang baik, menjunjung tinggi nilai kejujuran, dan etika yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai penyelenggara negara.

Sehubungan dengan itu, pegawai di kantor Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor diharapkan memiliki kualitas kinerja SDM yang baik untuk dapat mencapai tujuan instansi/organisasinya. Namun pada kantor Kecamatan Klapanunggal masih terdapat permasalahan-permasalahan yang sering terjadi, Bukti dari hasil observasi awal penulis banyak terlihat gejala-gejala masalah

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



yang terjadi yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai, masih adanya beberapa pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya. Inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri. Sebagian besar pegawai kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Hasil observasi awal ini diperkuat di bagian pelayanan bahwa sejumlah warga mengeluhkan pelayanan di kantor camat baru bisa dilayani di pukul 09.00 WIB. Padahal, di dinding ruang pengurusan administrasi kependudukan maupun perijinan non perijinan di kantor camat tertera pengumuman bahwa pelayanan senin – jum'at mulai pukul 08.00 hingga 15.45 WIB. Sedangkan jumat mulai pukul 08.30 – 15.30 WIB. Faktanya walau sejumlah warga telah berdatangan di kantor ini tepat pukul 08.00, namun belum dilayani. Melihat data diatas mengindikasi bahwa pegawai masih setengah hati untuk bekerja, pegawai tidak termotivasi untuk menjalankan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) melayani masyarakat. Rendahnya sebagian motivasi kerja pegawai tersebut, lebih disebabkan oleh faktor ekstrinsik pegawai itu sendiri.

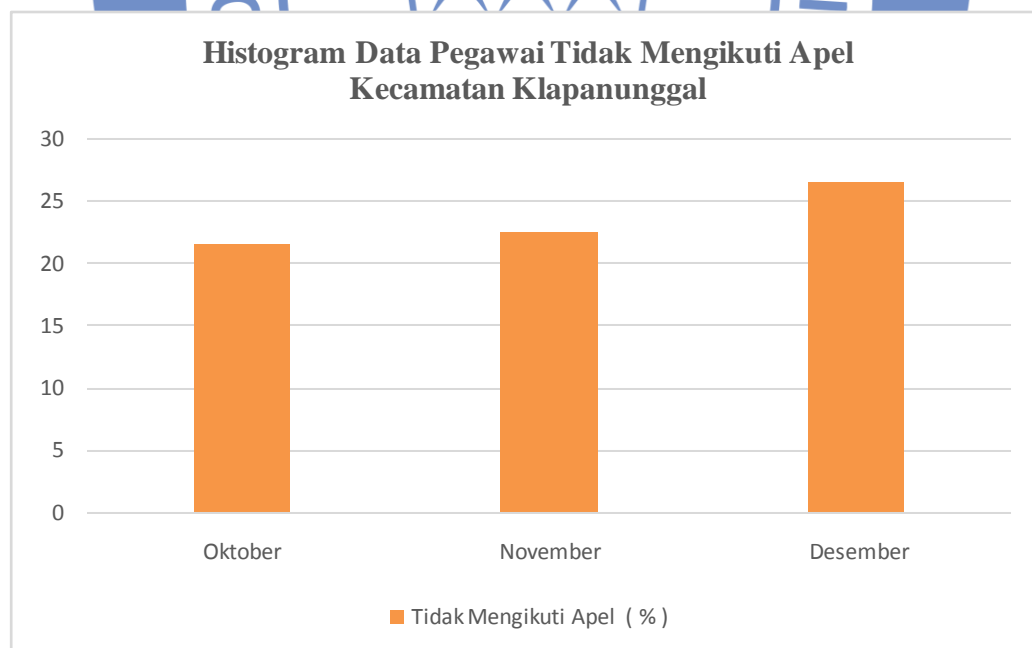
Dalam mengatasi permasalahan yang terjadi terhadap kinerja dan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bogor, Pemerintah Kabupaten



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Bogor dibawah pimpinan Bupati Bogor Nurhayati mengeluarkan kebijakan dan peraturan guna terus meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil yaitu salah satunya Peraturan Bupati Bogor Nomor 6 tahun 2018 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor. Namun tidak peraturan yang diberlakukan tidak berjalan efektif dikarenakan masih rendahnya tingkat keterlibatan, rasa memiliki terhadap organisasi dan etos kerja pegawai untuk menjalaninya khususnya di kantor Kecamatan Klapanunggal



Gambar 1.1 Histogram Rekapitulasi Absensi

Sumber : Data Perolehan TPP 2019



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Diatas ialah tabel rekapitulasi kehadiran Tidak Apel Pagi /Terlambat (TAP) dan Tidak Apel Sore (TAS) / PulangMendahului pegawai Kantor Kecamatan Klapanunggal, pegawai Kantor Kecamatan Klapanunggal yang mendapatkan sanksi disiplin sebesar yaitu 26,5 %, berpedoman pada ketentuan Pasal 13 ayat (1) Peraturan Bupati Bogor Nomor 6 Tahun 2018, pegawai yang dikategorikan melakukan pelanggaran atau perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 dikenakan pengurangan unsur penilaian TPP Pembobotan dari unsur disiplin dan kinerja atas dasar tersebut, maka pemberian TPP Pembobotan berdasarkan unsur disiplin dan kinerja.

Berkaitan dengan kebutuhan materil pegawai, remunerasi yang kurang adil,dan minimnya pemberian benefit /bonuspejabat kepala seksi terhadap staf-stafnya di kantor Kecamatan Klapanunggal mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini terbukti masih ada beberapa pegawai yang mencari pemasukannya sendiri-sendiri tidak melalui prosedur yang sudah ditetapkan dan pegawai terpaksa melakukannya karena alasan faktor ekonomi. Sistem pemberian remunerasi yang diberikan sesuai grade atau kelas jabatan tertentu tanpa memperhatikan tingkat pendidikan, kemampuan, dan lamanya bekerja sehingga gaya kepemimpinan atasan dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara remunerasi dan kinerja pegawainya.

Dalam mengatasi permasalahan yang ada di kantor Kecamatan Klapanunggalperlu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Faktor motivasi kerja pegawai untuk bekerja, dalam hal ini terdapat daya dorong yang memadai dalam bekerja, tentu saja dipengaruhi oleh faktor dari luar/ekstrinsik dan faktor dari dalam diri/instrinsik pegawai itu sendiri, Herzberg (dalam Miftah Thoha, 2009 : 231). Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berkaitan dengan remunerasi mempunyai maksud berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung, dan bersifat rutin maupun tidak rutin setiap pegawai terhadap organisasinya. Remunerasi juga menjadi salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para pegawainya. Dengan remunerasi yang baik, pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya (Mangkuprawira, 2017 hal 23).

Dan faktor Komitmen organisasional merupakan aspek penting terhadap pegawai Kantor Kecamatan Klapanunggal yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan perusahaan merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan (Ivancevich, et al. 2011:154). Pegawai yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas.

Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor adalah salah satu badan pemerintahan hasil pemekaran dari Kecamatan Cileungsi pada Tahun 2001 pada Wilayah Kabupaten Bogor bergerak di bidang pelayanan publik yang meliputi kegiatan pengawasan, pengendalian, dan penertiban terhadap segala sesuatu mengenai pelayanan publik dilingkungan Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor. Pegawai Kecamatan Klapanunggal merupakan instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada publik secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. oleh sebab itu pada diri masing-masing pegawai harus ditanamkan motivasi yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dan lingkungan organisasi yang harmonis, sistem pemberian remunerasi yang adil dan sesuai terhadap pegawai, komitmen organisasional yang tinggi memberikan dukungan dan kerjasama antar pegawai dalam melakukan suatu kegiatan agar pelayanan publik dapat memenuhi tuntutan masyarakat maka sikap dan praktek pegawai dalam menjalankan tugasnya meliputi : tanggung jawab, perhatian, kedisiplinan, keterampilan, kejujuran, dan keramahan harus dilaksanakan dengan baik, dengan adanya hal-hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Klapanunggal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, REMUNERASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KLAPANUNGGAL KABUPATEN BOGOR”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. Apakah Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Klapanunggal?
2. Apakah Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Klapanunggal?
3. Apakah Komitmen Organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Klapanunggal?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas , maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Klapanunggal.
2. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Remunerasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Klapanunggal.
3. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Klapanunggal.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan ekonomi manajemen khususnya mengenai Motivasi, Remunerasi dan Komitmen Organisasional.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia selanjutnya yang berkaitan dengan Motivasi, Remunerasi dan Komitmen Organisasional serta dijadikan bahan perbandingan untuk para peneliti lainnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Motivasi, Remunerasi dan Komitmen Organisasional dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Klapanunggal
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja pada pegawai di kantor Kecamatan Klapanunggal.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Memaparkan konsep berupa landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup teori Motivasi, Remunerasi dan Komitmen Organisasional.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Merupakan bab yang membahas metode penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yang memaparkan hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya menjelaskan mengenai gambaran umum Kecamatan Klapanunggal Kabupaten

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Bogor, Karakteristik responden, Pengujian data, Deskripsi variable pengujian data, Analisis data penelitian, dan Pembahasan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Memaparkan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas di bab sebelumnya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen SDM

Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya (Hamali, 2018:2).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Dari definisi tentang Manajemen SDM yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen SDM adalah suatu proses perencanaan dan pendekatan strategis guna mencapai tujuan suatu perusahaan serta pembentukan kultur perusahaan yang layak.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012).

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins and Judge, 2015:127).



Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Handoko, 2012:250).

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu Hasibuan (2013:150) yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik, dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah), dengan memotivasi negatif semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.



Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh pimpinan suatu organisasi maupun instansi pemerintah. penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Permasalahannya kapan motivasi positif atau motivasi negatif ini dapat efektif merangsang gairah kerja pegawai, seorang pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno, (2013:116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai :

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang, antara lain;

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa



b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang, atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang, adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Motivasi

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi agar pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasannya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Menurut Maslow dalam Wukir (2013: 120) Hierarki kebutuhan manusia adalah:



a) **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya.

b) **Kebutuhan Rasa aman dan perlindungan**

Setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan secukupnya, akan muncul apa yang disebut Maslow sebagai kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusakan dan bencana alam. Bila kebutuhan akan rasa aman ini belum terpenuhi maka orang akan merasa takut akan kehilangan pekerjaan atau kehilangan pendapatannya.

c) **Kebutuhan Sosial**

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka munculah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga, kebutuhan antar pribadi seperti kebutuhan untuk



memberi dan menerima cinta dan kebutuhan untuk menjadi bagian suatu kelompok tertentu.

d) Kebutuhan Penghargaan

Setelah kebutuhan dicintai dan dimiliki tercukupi, manusia akan bebas untuk mengejar kebutuhan akan penghargaan. Maslow menemukan bahwa setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian, dan kebebasan. Sekali manusia dapat memenuhi kebutuhan untuk dihargai, mereka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, kebutuhan tertinggi yang ditemukan Maslow.

e) Aktualisasi Diri

Tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Maslow melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya. Awalnya Maslow berasumsi bahwa kebutuhan



untuk aktualisasi diri langsung muncul setelah kebutuhan untuk dihargai terpenuhi. Akan tetapi selama tahun 1960-an, ia menyadari bahwa banyak anak muda di Brandeis memiliki pemenuhan yang cukup terhadap kebutuhan-kebutuhan lebih rendah seperti reputasi dan harga diri, tetapi mereka belum juga bisa mencapai aktualisasi diri.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu di dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, untuk memenuhi kebutuhannya dalam mencapai kepuasan sesuai tujuannya.

Dari berbagai teori tentang motivasi yang dikemukakan di atas, maka penulis mencoba untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Kantor Kecamatan Klapanunggal dengan menggunakan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam Wukir (2013: 120) Hierarki Kebutuhan Manusia yaitu Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman dan Perlindungan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Aktualisasi Diri.

2.1.3 Remunerasi

2.1.3.1 Pengertian Remunerasi

Istilah remunerasi akhir-akhir ini menjadi trending topic yang hangat diperbincangkan di kalangan pegawai baik itu instansi pemerintah maupun swasta. Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada



karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Handoko,2013hal.19).

Secara harfiah remunerasi diartikan sebagai payment atau penggajian, bisa juga uang atau pun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari usaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Pora, 2011, hal. 3).

Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan remunerasi sendiri, PNS akan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya karena jumlah remunerasi yang diterima akan sebanding dengan kinerja yang dilakukan, atau dengan kata lain harus memenuhi target tertentu Sopiah (2010,hal.128).

Program remunerasi, merupakan salah satu program reformasi birokrasi yang telah dicanangkan pemerintah melalui pemberian tunjangan tambahan yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh masing – masing pelaku kerja sebagai imbalan atau jasa atas kinerja yang dihasilkan. Salah satu



lembaga pemerintah yang sedang mengalami reformasi birokrasi adalah kementerian keuangan.

2.1.3.2 Konsep Remunerasi

Menurut Robbins (2012,hal.214) terdapat 3 konsep remunerasi yang biasa disebut 3P, yaitu :

1) Position

Position atau yaitu pemberian remunerasi berdasarkan posisi jabatan yang ditempati. Dengan kata lain, remunerasi yang diberikan nilainya sama untuk setiap jabatan yang setingkat.

2) People

People atau orang adalah pembeberian remunerasi kepada orang yang memiliki Remunerasi atau pendidikan khusus yang sesuai dengan pekerjaannya.

3) Performance

Performance atau kinerja adalah pemberian remunerasi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi (berkualitas) atau sesuaiharapan yang telah ditetapkan.

Menurut Pora (2011, hal. 72), prinsip dasar yang penting untuk diketahui dalam penyusunan remunerasi, yaitu:

1) Adil dan Proporsional



Adil yang dimaksud tidak berarti bahwa setiap karyawan menerima upah atau gaji yang sama, namun juga harus mempertimbangkan dua sisi, yaitu kondisi perusahaan dan kebutuhan pekerja. Di sisi perusahaan. Adil dan proporsional berkaitan dengan kondisi keuangan perusahaan dan kecenderungan pasar di masa mendatang apakah prospeknya bagus atau trend-nya menurun, sedangkan di sisi pekerja, adil adalah tercukupinya pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja maupun keluarganya. Asas adil sangat penting karena didapat dalam rangka mewujudkan terciptanya suasana yang harmonis, semangat kerja, semangat, disiplin, dan stabilitas perusahaan.

2) Layak dan Wajar

Batasan pengertian layak dan wajar itu relative. Bisa saja di sisi pekerja mengatakan bahwa remunerasi yang didapat belum memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya, sedangkan pihak pengusaha sudah memastikan bahwa apa yang telah diberikan sudah memenuhi kesejahteraan. Parameter yang digunakan untuk menetapkan remunerasi karyawan di perusahaan, yaitu ketentuan normatif yang ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan.

3) Tepat

Sebuah sistem pemberian remunerasi kepada pekerja berdasarkan kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan dievaluasi dan dinilai dengan mengacu pada parameter yang telah ditetapkan. Hasil penilaian tersebut menentukan berapa seharusnya remunerasi yang tepat untuk diterima karyawan tersebut.



4) Kompetitif

Dapat bersaing dengan perusahaan lain seperti perusahaan yang menghasilkan produk sejenis atau lokasi perusahaan yang berdekatan agar tidak terjadi saling cemburu di antara sesama pekerja.

5) Transparan

Adanya keterbukaan dalam penetapan remunerasi. Dalam menetapkan syarat kenaikan remunerasi harus diketahui dan mudah dipahami oleh karyawan.

2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Remunerasi

Indikator remunerasi menurut Pora (2011, hal. 12) dapat diuraikan sebagai berikut:

2) Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Gaji sifatnya tetap dan diberikan dalam jumlah yang pasti selama masih ada hubungan kerja, maka gaji dapat diterima oleh karyawan yang berstatus karyawan tetap berdasarkan perhitungan bulanan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan.



Insentif hanya dapat diberikan kepada pekerja apabila ia bisa menghasilkan produk melebihi standar yang telah ditetapkan.

4) **Benefit**

Hal – hal yang termasuk dalam kategori benefit adalah service (pelayanan) dan ketersediaan fasilitas – fasilitas. Berbeda dengan insentif, benefit lebih merupakan imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan pengusaha kepada karyawan. Contoh – contoh benefit adalah: uang makan, uang transport, uang pengobatan dan uang hadiah pernikahan. Sementara contoh – contoh service (pelayanan) adalah: poliklinik, dokter spesialis, bantuan hukum, asuransi kredit rumah dan antar jemput.

5) **Bonus dan Komisi**

Bonus adalah imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Dalam praktiknya, pemberian bonus dapat berupa uang cash, naik haji, umroh, tour dalam/luar negeri, gaji bulan ke 13 atau 14 dan kredit atau pinjaman lunak.

6) **Tunjangan**

Suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Berdasarkan sifatnya, tunjangan ada dua macam yaitu:



- a) Tunjangan tetap, adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya, serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan.
- b) Tunjangan tidak tetap, adalah pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu.

Menurut Yunita Sari Mustikaningsih (2014, hal .48) menyatakan bahwa, berpendapat bahwa manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan material maupun non material. Terdapat 7 (Tujuh) bentuk remunerasi yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan transport)
- 3) Tunjangan kinerja (insentif)
- 4) Tunjangan hari raya (THR)
- 5) Tunjangan kompensasi
- 6) Iuran kesehatan
- 7) Iuran tunjangan hari tua

Berdasarkan beberapa definisi remunerasi diatas, penulis menyimpulkan bahwa remunerasi sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Bentuk remunerasi



biasanya diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (monetary rewards), atau dapat diartikan juga sebagai gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Tujuan dilakukan pemberian remunerasi bagi karyawan adalah sebagai berikut, Meningkatkan image organisasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, memberikan Semangat Kerja karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan.

Dari berbagai teori tentang remunerasi yang dikemukakan di atas Penulis memilih indikator Remunerasi menurut Pora (2011, hal. 12) sebagai alat analisis yang akan digunakan untuk mengukur pemberian remunerasi dalam penelitian yang akan di Kantor Kecamatan Klapanunggal. Sistem remunerasi yang berlaku pada Kantor Kecamatan Klapanunggal mengacu pada indikator pemberian gaji, insentif, benefit, Bonus Komisi serta Tunjangan yang telah dikemukakan oleh Pora.

2.1.4 Komitmen Organisasional

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi (Sutrisno, 2010:292).

Adapun komitmen organisasi mengacu pada keyakinan seseorang dalam tujuan dan nilai organisasi, dan ingin tetap bersama organisasi serta menjadi setia pada organisasi (Mowday dalam Ali et al, 2011:268).



Sedangkan Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge dalam Zelvia, 2015).

2.1.4.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniarari (2011) mengemukakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu diantaranya :

1. Karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam sebuah organisasi.
2. Memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan..
3. Dengan kesungguhan terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut ialah mekanisme kunci & saluran individu untuk memberikan sumbangan untuk tercapainya tujuan organisasi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Tinggi rendahnya komitmen organisasi



seorang pegawai tentu ada faktor yang mempengaruhinya, Stum dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasi:

- 1) Budaya keterbukaan, perusahaan dan karyawan harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja.
- 2) Kepuasan kerja, perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang, karyawan harus mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya dengan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan yang diberikan perusahaan.
- 4) Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
- 5) Penghargaan kerja yang sesuai, perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan, agar karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosi individu terhadap organisasi. Individu yang memiliki komitmen yang kuat akan memilih tetap tinggal pada organisasi karena rasa kedekatan emosi dengan organisasi.
- 2) Komitmen berkesinambungan (*Continuance commitment*) yaitu keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan apabila individu keluar dari organisasi. Individu yang memiliki komitmen ini akan tetap tinggal dalam organisasi karena organisasi dapat memberikan pemenuhan kebutuhan hidup bagi individu tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu keterlibatan perasaan individu terhadap tugas-tugas yang ada diorganisasi. Individu yang memiliki komitmen ini tetap tinggal dalam organisasi karena alasan moral maupun norma.



Berdasarkan beberapa definisi komitmen organisasional dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Dari berbagai teori tentang Komitmen Organisasional yang dikemukakan oleh para ahli di atas Penulis memilih indikator Komitmen Organisasional Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015) dalam risetnya mengklasifikasikan komitmen organisasional ke dalam tiga dimensi yaitu Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkesinambungan (*Continuance commitment*) dan Komitmen normatif (*normative commitment*).

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).



kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam Sutrisno, 2011:170).

Sedangkan definisi Kinerja Karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif (Mathis dalam Laksana, 2014).

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi, di bawah ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar memiliki kinerja yang baik menurut para ahli, antara lain:

Menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2011:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang



memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam buku Budaya Organisasi, Sutrisno (2011:176) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efisiensi



Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Setiawan dan Kartika (2014, hal. 1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator – indikator sebagai berikut :



- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengolahan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu.
- 4) Kerja sama antar pegawai merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang diturunkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut teori Mangkunegara (2011:61) yang dibagi lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

1. Kualitas yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
2. Kuantitas yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil Kerja
3. Kerja sama yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Jalinan kerja sama

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



b. Kekompakkan

4. Tanggung Jawab yang terdiri dari indikator:

a. Hasil kerja

b. Mengambil keputusan

5. Inisiatif yang terdiri dari indikator :

Inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan.

Dari berbagai definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu dengan maksimal.

Dan disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dipengaruhi faktor *ability* dan *motivation*, faktor-faktor tersebut akan terlihat ketika kinerja yang dihasilkan pegawai mempunyai tingkat prestasi tinggi maka dapat dipastikan kinerja organisasi tersebut juga akan baik.

Dari berbagai teori tentang kinerja yang dikemukakan di atas Penulis memilih indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2011:61) sebagai alat analisis yang akan digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian di Kantor Kecamatan Klapanunggal. Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Klapanunggal mengacu

pada indikator Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kerjasama, Tanggung Jawab dan Inisiatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.2.1 Penelitian Terdahulu – Motivasi

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	“Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Syariah Semarang)” (Indra Irawan, 2017)	Variabel Independen : Motivasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kecerdasan Spiritual (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Dalam penelitian ini, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2	“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten” (Islahiyatul Mukhlisoh, 2016)	Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Mayoritas membuktikan Motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di suatu instansi/perusahaan. Khususnya di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten.



Hak Cipta Diinadungi Undang-Undang

Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	<p>“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari” (Afni Can, Yasri, 2016)</p>	<p>Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3)</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari. Hal ini bermakna bahwa jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerjanya juga akan semakin baik dan meningkat pula, namun sebaliknya jika motivasi kerjanya menurun maka hasil kinerjanya juga kurang baik.</p>
	<p>“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngunrah Rai Kabupaten Badung” (Dewa Putu Meles Arta & Ni Ketut Lisna Deni Sari, 2015)</p>	<p>Variabel Independen : Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja (Y)</p>	<p>pengaruh Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngunrah Rai Kabupaten Badung.</p>
5	<p>“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Tingkat Menengah Umum Lembaga Pelatihan Teknis Di Kenya” (Kiruja EK, Elegwa Mukuru, 2013)</p>	<p>Variabel Independen : Motivasi (X1)</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penilitina ini menunjukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelatihan Teknis Tingkat Menengah Umum Institusi di Kenya</p>

Tabel 2.2.2 – Remunerasi

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
----	------------------	---------------------	------------------



Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

	<p>“Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan” (Anggi Oktavia SariLubis, 2019)</p>	<p>Variabel Independen : Remunerasi (X1) Semangat Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja (Y)</p>	<p>Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya remunerasi yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.</p>
	<p>“Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Jufrizen, 2016)</p>	<p>Variabel Independen : Kompensasi (X1) Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja (Y)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p>
	<p>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Yunita Sari Mustikaningsih & Rini Handayani, 2014)</p>	<p>Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Remunerasi (X4)</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja (Y)</p>	<p>Remunerasi merupakan faktor paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah” (Ferry Setiawan, A.A. Sg. Kartika Dewi, 2014)</p>	<p>Variabel Independen : Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah.</p>
5	<p>“Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Anak Blitar”</p>	<p>Variabel Independen : Remunerasi (X1)</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian remunerasi di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

(Sugeng Boedianto, 2012)	pegawainya.
--------------------------	-------------

Tabel 2.2.3 – Komitmen Organisasional

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan” (Sri Gustina Pane, Fatmawati, 2017)	Variabel Independen : Komitmen Organisasi (X1) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan pada PT.Indotirta Abadi. semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2	“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang)” (Hesti Eko Poerwaningrum & Frans Sudirjo, 2016)	Variabel Independen : Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (X4) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang.
3	“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik pada Inspektorat Kabupaten Pematang)” (Ida Respatiningsih, 2015)	Variabel Independen : Komitmen Organisasi (X1) Motivasi (X2) Kapabilitas (X3) Kepuasan Kerja (X4) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Hasil temuan ini menunjukkan antara komitmen organisasi terhadap kinerja secara parsial terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Bogor .
4	“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja	Variabel Independen : Budaya Organisasi (X1) Kepemimpinan (X2)	dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis regresi linier

1. Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

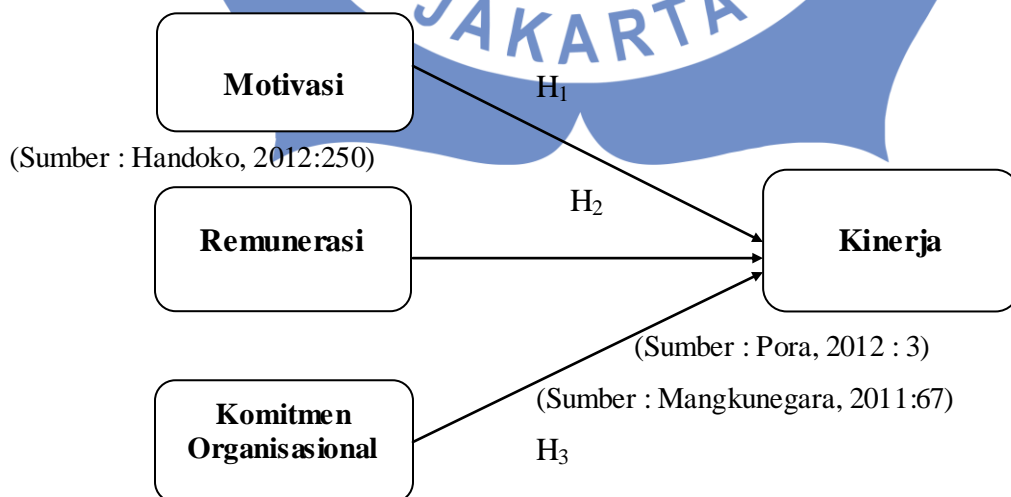
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Divisi Regional I Medan” (Debby Zelvia, 2015)	Kepuasan Kerja (X3) Variabel Dependen : Komitmen Organisasi (Y1) Kinerja (Y2)	sederhana dengan nilai signifikansi 5% hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional I Medan.
“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso)” (Alfi Hasan Fauzan, 2014)	Variabel Independen : Komitmen Organisasi (X1) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi.

2.3. Kerangka Pemikiran

Penulis membuat kerangka pemikiran skripsi yang dapat dilihat pada gambar 2.3.





(Sumber : Robbins dan Judge dalam Zelvia, 2015)

Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran di atas maka dapat disimpulkan 3 hubungan yang terjadi antara variable independen terhadap dependen sebagai berikut :

- 1) Garis H₁, merupakan garis yang menunjukkan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja menurut Indra Irawan (2017). Hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi yang diterapkan dalam perusahaan berupa pemberian kompensasi (fisiologis), memberikan rasa aman, perlakuan yang baik dari rekan-rekan, penghargaan yang diberikan, dan tantangan-tantangan baru, dapat mengembangkan kemampuan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Islahiyatul Mukhlisoh (2016). Pada penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten. Penelitian yang peneliti lakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Banten indikator motivasi kerja yang diantaranya : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari penelitian yang dilakukan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten sudah sangat maksimal dengan faktor-faktor positif seperti kebutuhan pegawai yang terpenuhi, penghargaan atas kinerja,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

hubungan baik dengan pimpinan, dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kiruja EK dan Elegwa Mukuru (2013). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Lembaga Pelatihan Teknis Tingkat Menengah Umum di Kenya. Dan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa meningkatkan motivasi karyawan secara positif meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Garis H₂, merupakan garis yang menunjukkan remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Menurut Boedianto (2012,hal.15) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberian remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Remunerasi memiliki pengaruh signifikan pada tingkat kesejahteraan pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang sejahtera maka akan dapat menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya. Remunerasi dapat digunakan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja. Remunerasi sendiri memiliki arti sebagai setiap bentuk imbalan (reward) yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan tidak secara proposional



- 3) Garis H₃, merupakan garis yang menunjukkan komitmen organisasional juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. hal ini sesuai dengan penelitian Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017) di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Medan yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di perusahaan sangat berhubungan positif dengan komitmen organisasional. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi, kesetiaan karyawan yang diberikan pada perusahaan dan menunjukkan kinerja yang baik, maka tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut mendapat promosi jabatan, serta karyawan merasa sangat membutuhkan pekerjaan di perusahaan ini karena umumnya pegawai yang ada pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan memiliki pendidikan yang minim dan karyawan merasa pekerjaan di tempat lain memberikan kesejahteraan lebih kecil dari perusahaan sehingga pegawai merasa pekerjaan ini yang terbaik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berguna sebagai alat untuk melihat beberapa perilaku yang sangat penting, seperti : kinerja, kehadiran ditempat kerja dan keluar masuknya karyawan dari organisasi.



2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya atau dengan kata lain kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Hal ini sesuai dengan kutipan Armstrong (1988:65) dalam penelitian Indra Irawan (2017:3) bahwa memotivasi sumber daya manusia mampu mendorong prestasi kerja yang tinggi dan dapat mendorong karyawan untuk berusaha sebaik-baiknya demi kepentingan perusahaan dan kepentingannya sendiri.

Dan diperkuat oleh Robison (2010:51) dalam penelitian Kiruja and Mukuru (2013:78) karyawan yang termotivasi merasa kurang stres, menikmati pekerjaan mereka, dan sebagai hasilnya memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik. Selain itu, karyawan yang termotivasi lebih berkomitmen untuk lembaga mereka dan menunjukkan kurang pembangkangan dan keluhan. Mereka juga lebih kreatif, inovatif, dan responsif terhadap pelanggan, sehingga secara tidak langsung berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang lembaga.

Beberapa teori tersebut di atas menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja, di mana motivasi mampu mendorong individu atau karyawan untuk lebih giat dalam berbuat atau bekerja. Hal ini dapat dimaknai bahwa jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja pun akan meningkat.

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.3.2 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini membahas tentang adanya pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja pegawai. Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawan. Menurut Handoko (2010,hal.115) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. Jadi melalui kompensasi tersebut pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, penelitian sebelumnya yang mendukung hipotesis ini.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Boedianto (2012,hal.15) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberian remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Remunerasi memiliki pengaruh signifikan pada tingkat kesejahteraan pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang sejahtera maka akan dapat menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya. Remunerasi dapat digunakan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan tidak secara proposional

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Jufrizen (2016, hal. 14) remunerasi (kompensasi) dapat memengaruhi Kinerja Pegawai. Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja.



H2 : Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.3.3 Hubungan Komitmen Organisasional dan kinerja

Seorang professional yang secara komitmen dapat berkomitmen bekerja secara professional serta berkomitmen organisasional dan dari upayanya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang ia berikan dalam perusahaan. Keterkaitan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai didukung oleh Penelitian yang dilakukan Debby Zelvia (2015) mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai.

Setelah itu ada Hesti Eko Poerwaningrum, Frans Sudirjo (2016) Menyatakan bahwa hasil dari penelitiannya adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori menurut para ahli diatas komitmen organisasional diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.4. Hipotesis

Berdasarkan dugaan yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 Diduga terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor.
- H2 Diduga terdapat pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor.
- H3 Diduga terdapat pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam sebuah penelitian lokasi merupakan hal yang harus diperhatikan. Pemilihan lokasi berhubungan langsung dengan kegiatan pengambilan data. Dalam hal ini penulis telah menentukan lokasi penelitian yaitu di kantor Kecamatan Klapanunggal yang beralamat di Jalan Lingkar Klapanunggal Kampung Tegal RT. 20/06 Desa Kembang Kuning, Kecamatan Klapanunggal, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Lokasi ini merupakan tempat penulis bekerja.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

Kegiatan	Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Juli 2020				Agustus 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■																
Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■										
Pengumpulan Data													■	■	■	■				
Analisis Data																	■	■	■	■
Penyusunan Laporan																	■	■	■	■

3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi, remunerasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Klapanunggal.

Menurut Sugiyono (2009:60) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dianalisa, yaitu :

1. Variabel *Independen* (Variabel Bebas)

Variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2009:59) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terkait. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X1 adalah Motivasi, variabel X2 adalah Remunerasi dan variabel X3 adalah Komitmen Organisasional.

2. Variabel *Dependen* (Variabel Terikat)

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:59), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas atau yang disebut variabel Y yaitu Kinerja.

Dari penjelasan di atas peneliti membuat kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

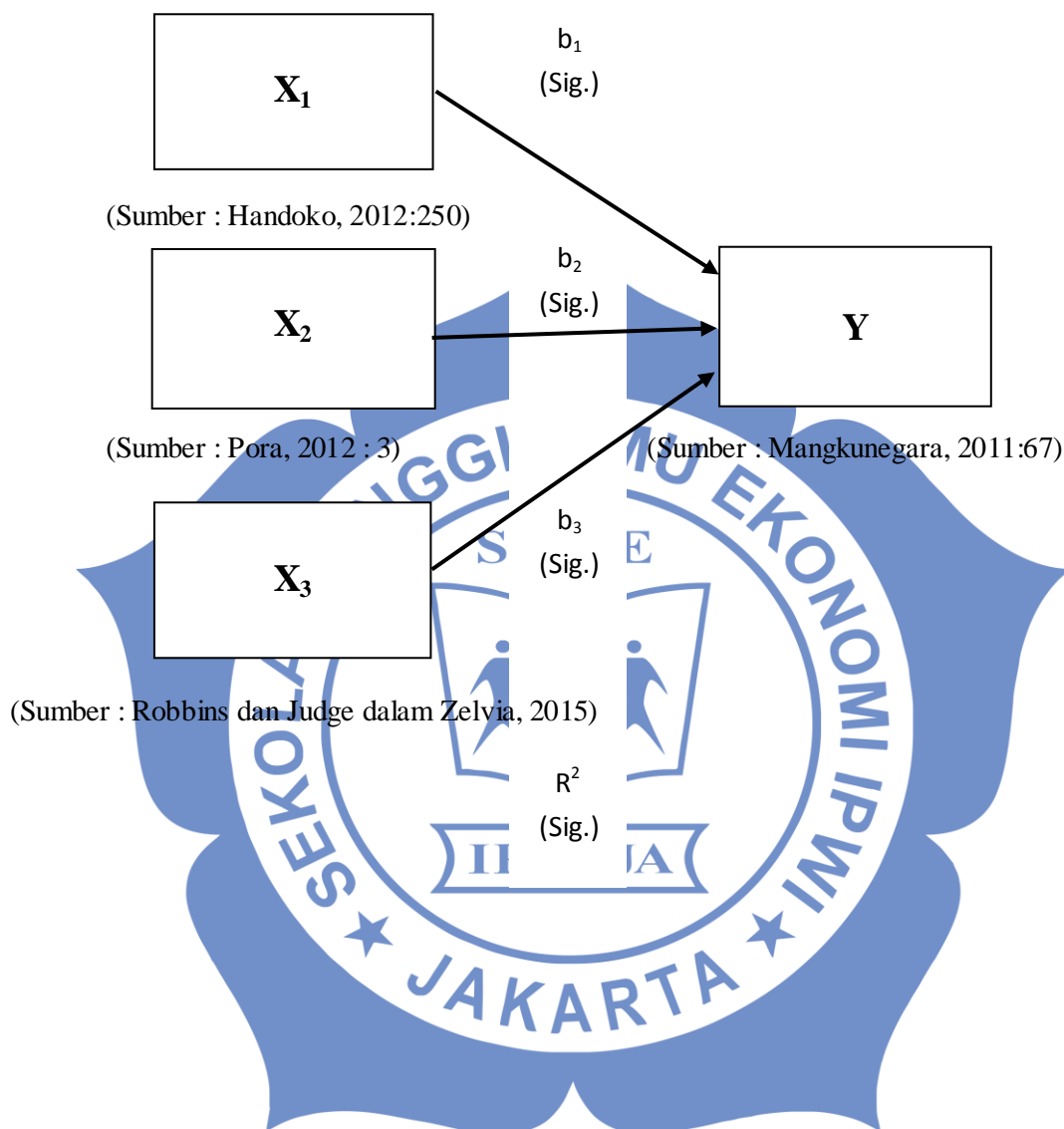
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Gambar 3.2.
Desain Penelitian



3.3 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul skripsi yang penulis angkat yaitu ‘Pengaruh Motivasi, Remunerasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor’, maka terdapat empat variabel penelitian yaitu :

1. Motivasi (X1)

Motivasi ini menyangkut dengan hal-hal yang dapat mendorong atau memberi semangat pegawai kantor Kecamatan Klapanunggal untuk



melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya. Hal-hal tersebut seperti kebanyakan harapan para pegawai antara lain mengenai kebutuhan fisiologis, rasa aman dan perlindungan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

2. Remunerasi (X2)

Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja. Remunerasi sendiri memiliki arti sebagai setiap bentuk imbalan (reward) yang diterima pegawai kantor Kecamatan Klapanunggal sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau tunjangan.

3. Komitmen Organisasional (X3)

Komitmen Organisasional pegawai di kantor Kecamatan Klapanunggal merupakan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana pegawai mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Agar lebih jelas untuk mengetahui variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Motivasi (X1) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Handoko, 2012:250)	1. Kebutuhan Fisiologis	Interval 1-5	1,2
	2. Kebutuhan Rasa Aman dan Perlindungan		3,4
	3. Kebutuhan Sosial		5,6
	4. Kebutuhan Penghargaan		7,8
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri		9,10
Remunerasi(X2) Remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari usaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Pora, 2011, hal. 3).	1. Gaji	Interval 1-5	1,2,3
	2. Insentif		4,5,6
	3. Benefit		7,8
	4. Bonus dan Komisi		9,10
	5. Tunjangan		11,12

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Komitmen Organisasional(X3) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge dalam Zelvia, 2015).	1. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>),	Interval 1-5	1,2,3
	2. Komitmen berkesinambungan (<i>Continuance commitment</i>)		4,5,6
	3. Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>).		7,8,9
Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).	1. Kualitas	Interval 1-5	1,2,3
	2. Kuantitas		4,5,6,7
	3. Kerjasama		8,9
	4. Tanggung Jawab		10,11,12
	5. Inisiatif		13,14,15

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, hal. 148). Berdasarkan dari definisi di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ada 2 unit kerja di Kantor Kecamatan Klapanunggal yang terdiri dari unit PNS dan Non PNS.

Tabel 3.3 Daftar Pegawai Kantor Kecamatan Klapanunggal

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	24
2.	Pegawai Non PNS (Outsourcing)	29
Total		53

Sumber. Sekretariat Kantor Kecamatan Klapanunggal

3.4.2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 59) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel dan penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (Pegawai, konsumen).

Istijanto (2010, hal. 117) mengemukakan bahwa : untuk perusahaan – perusahaan kecil dengan jumlah pegawai sedikit (di bawah 200), riset, seperti survei bisa dilakukan terhadap semua pegawai. Artinya, penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi.

Berdasarkan pernyataan di atas penulis mengambil sampel berdasarkan seluruh populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada 2 unit kerja di Kantor



Kecamatan Klapanunggal dengan jumlah 53Orangyang terdiri dari 24 orang pegawai negeri sipil, dan 29 orang pegawai non pns / outsourcing, karena peneliti sebagai salah satu karyawan di kantor Kecamatan Klapanunggal maka hanya diambil sampel dengan jumlah yaitu 52 Orang. Dengan jumlah populasi yang diperoleh penulis kurang dari 100, maka tidak perlu menarik sampel dari populasi tersebut. Populasi tersebut dapat langsung dijadikan sebagai unit observasi penelitian. Teknik penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi biasa sehingga jawaban yang diberikan lebih tepat dan mendapatkan hasil yang lebih akurat, karena tidak memberikan persentase kelonggaran seperti yang biasa digunakan dalam penarikan sampel.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat biasa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dan wawancara.
2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Observasi

Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada di Kantor Kecamatan Klapanunggal.

b) Studi Kepustakaan dan Dokumentasi

Dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari berbagai macam buku, jurnal dan informasi dari internet yang berhubungan dengan motivasi, remunerasi, komitmen organisasional dan kinerja pegawai.

c) Wawancara

Wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada seluruh pegawai yang menjadi responden penelitian yang berkaitan dengan motivasi, remunerasi, komitmen organisasional dan kinerja pegawai.

d) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dalam penelitian ini angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pertanyaan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Selain menggunakan angket,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

digunakan pula teknik wawancara dengan responden secara langsung, guna mendapatkan informasi yang mendukung hasil penelitian. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Kantor Kecamatan Klapanunggal dengan menggunakan likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Sugiyono (2009:86), menyatakan bahwa jawaban setiap instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor. Likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “Sangat Setuju (SS) sampai dengan Sangat Tidak Setuju (STS)”, Adapun skor bagi penilaian melalui kuesioner tersebut setiap jawaban diberikan bobot nilai :

Tabel 3.4.
Pilihan Jawaban Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Setelah memperoleh data selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh motivasi, remunerasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Klapanunggal, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan



rancangan pengujian hipotesis seperti uji t, uji F dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan *SPSS for window versi 16.0*.

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validasi adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r_{tabel} (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $> r_{tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (*kolom Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,3$.

Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Rumus korelasi dapat digunakan rumus *koefisien korelasi Pearson Product Moment* atau dengan menggunakan *program SPSS*. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid, bila nilai indeks validitasnya $> 0,3$. (Agung, 2017).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected



Item-Total Correlation) dengan rtabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki rhitung > rtabel.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 139) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha > 0,6 maka instrument dinyatakan reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha < 0.6 maka instrument dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

3.7 Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:151), uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis beranda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafi

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

5. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

6. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan *Analisis Regresi Linier Ganda*. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



X1 =Motivasi

X2 =Remunerasi

X3= Komitmen Organisasional

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Motivasi

b2 = Koefisien Regresi Remunerasi

b3 = Koefisien Regresi Komitmen Organisasional

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Motivasi, Remunerasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Klapanunggal. Nilai koefisien regresi b1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi, terhadap Kinerja pegawai sedangkan nilai koefisien regresi b2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja pegawai dan nilai koefisien regresi b3 menunjukkan besar dan arah pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Klapanunggal .

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Motivasi, Remunerasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Klapanunggal. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi, Remunerasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Klapanunggal.
- Jika Sig F $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi, Remunerasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Klapanunggal.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan Uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Klapanunggal. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:



- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Klapanunggal.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Klapanunggal.

2. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Klapanunggal. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_2 : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Klapanunggal.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Klapanunggal.

3. Uji hipotesis ketiga

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Klapanunggal. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{30} : b_3 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{3a} : b_3 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima, artinya terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Klapanunggal.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{30} diterima dan H_{3a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Klapanunggal.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Abuzaid, Ali et al. (2011). *COVRATIO Statistic for Simple Circular Regression Model*. Chiang Mai J.Sci, 38
- Agung, Anak Agung Putu. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Cion, O., Tinneke, M.T., Sandra, I.A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (1), 66-72.
- Debby Zelvia, (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Divisi Regional I Medan*. Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- De Pora, Antonio. (2011). *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta: Kencana.
- Ferry Setiawan, A. A. dan Kartika Dewi, (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. Jurnal (dipublikasikan)*.
- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y.S.S. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan Ketiga. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hani Handoko, (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFEUGM
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, (2013). *Manajemen*; Edisi Kedua, Yogyakarta: Cetakan Ketigabelas, BPFE.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Heru Mulyanto; Anna Wulandari. (2018). *Penelitian Metode & Analisis*. Semarang: CV. Agung.

Hesti Eko, P., Frans S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada GuruSD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang)*. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang:5 (1), 1-14.

Ivancevich, J. M.; Konopaske, R.; Matteson, M. (2011). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 34-51.

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.

Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta

Kiruja and Elegwa Mukuru. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *Manajemen Jurnal*, Vol. 2, No. 4, pp: 73-8.

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira.S.; Aida. (2017) *Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi

Peraturan Bupati Bogor No 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja.

Peraturan Bupati Bogor Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor.

Robbins, Stephen, P., Judge Tymothy A. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2015). *Organization Behaviour*. Edition 15, Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.

Robison J (2010) Disengagement can be really depressing, *Gallup Management Journal*, website, published 20100402, available at: <http://gmj.gallup.com/conte>

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



nt/127100/disengagement-really-depressing.aspx,retrieved 2010-06-29.
Diakses tanggal 17 Februari 2020.

Ronna Laksana, (2014): *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Bank Muamalat, Tbk. Cabang Tasikmalaya*. Bandung: Skripsi Universitas Widayatama.

Sahid Raharjo, S.Pd (2018). <https://www.spssindonesia.com/2018/03/download-file-praktik-latihan-spss-youtube.html>. Diakses tanggal 1 Juli 2020.

Sopiah, (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi

....., (2010). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi

S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugeng Boedianto, (2012). *Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Anak Blitar*. *Jurnal ilmu Manajemen, REVITALISASI*, 1 (3), 49-56.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Supranto, J. (2011). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Cetakan keempat, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.

Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: Kencana Pranadamedia Group.

Sutrisno; Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thoha, Miftah. (2009). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wukir, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Cetakan I, Multi Presindo.

Veronica, M.A., Greis M. Sendow., Genita G. L. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6 (4), 3733-3742.

Yunita Sari Mustikaningsih dan Rini Handayani. (2014). *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen* Vol. 29 No. 1.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta