

## **PENGARUH SISTEM REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI UIN ALAUDDIN MAKASSAR)**

**Oleh: Hj. Nahariah**

(Dosen Tetap Prodi Syariah pada STAI Al-Furqon)

### **Abstrak**

Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini guna memacu kinerja dari para pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan, 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh dari 86 responden yang merupakan pegawai di UIN Alauddin Makassar. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil pengujian instrument penelitian menyimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tiap variabel valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, linier, tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Prestasi Kerja, Motivasi Karyawan

### **Pendahuluan**

Dalam kenyataannya manusia berorganisasi adalah untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya, sedang sebaliknya kebutuhan itu pulalah yang menjadi objek manusia berorganisasi yang di sebut perusahaan. Dalam rangka bekerja untuk memenuhi kebutuhannya itu dan sebaliknya berdasarkan kemampuannya memenuhi kebutuhan dalam kualitas dan kuantitasnya masing-masing, manusia memperoleh status ekonomi di masyarakatnya.<sup>71</sup>

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai, dan karyawan). Unsur manusia yang dilihat dari potensinya disebut sumber daya, berbeda dengan sumber daya material. Manusia sebagai sumber daya yang bersifat potensial/abstrak tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi ini merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis berupa : kemampuan

---

<sup>71</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2000), h. 6.

mencipta, kemampuan berfikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi, wawasan ke masa depan, keterampilan, dan keahlian.<sup>72</sup> Dalam sektor publik, manajemen sumber daya manusia berusaha untuk mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Dalam lingkup instansi pemerintah pun, Pegawai atau SDM aparatur yang selanjutnya disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintahan. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, SDM aparatur tersebut memiliki fungsi inti dalam menyediakan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Salah satu filosofi yang terkandung di dalam konsep SDM, yaitu bahwa karyawan atau pegawai dipandang sebagai sebuah investasi bagi institusi, di mana jika karyawan atau pegawai tersebut dikelola dengan perencanaan yang baik dan lebih profesional, maka akan memberikan imbalan bagi institusi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar, dan kemungkinan pencapaian tujuan institusi lebih efektif dan efisien.<sup>73</sup>

Salah satu upaya peningkatan kinerja adalah menerapkan kebijakan remunerasi di lingkungan para aparatur negara. Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya kinerja pegawai mengingat dampak paling signifikan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya. Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Remunerasi mempunyai maksud berupa „sesuatu“ yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya 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 yang bersifat rutin maupun tidak rutin.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2000), h. 20.

<sup>73</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Yogyakarta : STIE YPKN, 1995), h. 19.

<sup>74</sup> Muhammad Surya, *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan* ( Jakarta : Balai Pustaka, 2004), h. 8.

Remunerasi pun tidak dapat disangkal, karena merupakan harapan utama 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 dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.<sup>75</sup>

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yakni merupakan institusi pengelolaan fiskal yang telah menerapkan sistem remunerasi ini. Remunerasi yang berdasarkan pada kinerja, dengan penilaian atas disiplin dan kinerja individu para pegawainya atau di kenal dengan istilah *pay for performance system*. Sistem ini sudah banyak di gunakan di beberapa negara berkembang dan menjadi fenomena global.

## Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

### 1. Remunerasi

Remunerasi merupakan kata serapan dari kata bahasa inggris *remunerate* yang menurut Oxford American Dictionaries berarti *pay (someone) for services rendered or work done* Sedangkan dalam kamus besar bahasa indonesia kata remunerasi dartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dsb); imbalan. Dari berbagai macam literatur yang digunakan, sering kali terdapat ketidak konsistenan dalam penggunaan istilah remunerasi dan kompensasi. Hal tersebut terjadi karena masih minimnya literatur yang membahas secara lebih rinci konsep remunerasi. Jikalau ada, itupun terbatas dalam hal menyamakan dengan istilah kompensasi. Pendapat para ahli pun banyak yang menyatakan bahwa konsep remunerasi sama dengan konsep kompensasi sebagaimana banyak yang terdapat pada buku manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut serupa dengan yang diungkapkan oleh Amstrong dan Murlis dalam bukunya yang secara tersirat menyamakan bahwa konsep remunerasi dan kompensasi adalah istilah penggunaan imbalan yang mempunyai maksud yang sama.<sup>76</sup>

Remunerasi mempunyai pengertian berupa „sesuatu“ yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikannya kepada organisasi tempat bekerja.<sup>77</sup> Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji. Karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk

<sup>75</sup> Sri Hadiati, *Manajemen SDM, Keuangan, dan Materil : Bahan Ajar Diklatpim* (Lembaga Administrasi Negara-RI, 2001), h. 50.

<sup>76</sup> Michael Amstrong & Helen Murlis, *Sistem Penggajian : Pedoman Praktis Bagi Organisasi Kecil dan Menengah* (Jakarta : Pustaka Binaman, 1983), h. 10.

<sup>77</sup> Muhammad Surya, *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan* ( Jakarta : Balai Pustaka, 2004), h. 8.

uang maupun barang, di berikan secara langsung ataupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin.

Remunerasi berfungsi untuk mendorong Sumber Daya Manusia (SDM) untuk berkembang menjadi manusia berkualitas, mengelola SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan menghasilkan SDM dengan perilaku yang berorientasi terhadap pelayanan serta menekan tindak Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Selain itu, menurut sistem remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan positif antara masing-masing pegawai, akan sangat terlihat pegawai yang benar-benar rajin, pegawai yang mengikuti arus saja, pegawai yang pemalas, pegawai yang rajin belajar, atau yang tidak rajin belajar dan seterusnya, sehingga akan terpacu suasana yang semangat untuk membangun dan mengembangkan diri.

Komponen remunerasi:

1) 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.

2) 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.

3) *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.

4) 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.

5) **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 pembayaran gaji pokok tanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi tertentu. b. Tunjangan tidak tetap, adalah pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu

2. **Motivasi Kerja**

Bersamaan dengan persepsi, kepribadian, sikap, dan pembelajaran, Motivasi merupakan elemen yang sangat penting dari perilaku. Akan tetapi, motivasi bukan satu satunya penjelasan mengenai perilaku. Luthans menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja. Artinya, adalah proses meningkatkan motivasi pegawai untuk bertindak dan mencapai tugas yang diinginkan. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai adalah dengan menggunakan efektif motivasi, yang membuat pekerja lebih baik dengan berkomitmen untuk pekerjaan mereka.

Untuk dapat memotivasi seseorang ada empat hal yang perlu dipelajari dan dikerjakan yaitu: a) Pelajari apa kebutuhan yang dapat dipahami dan apa yang tidak dapat dipahami orang lain. b) Harus dapat membantu orang lain untuk bisa mencapai tujuan kerja perusahaan. c) Hubungan ini perlu ada kejelasan, sehingga orang tahu apa yang sesuai untuk perusahaan. d) Usahakan bahwa setiap orang mempunyai komitmen yang tinggi.

3. **Kinerja Karyawan**

Lawler dan porter yang menyatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab masingmasing, dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang bersangkutan tidak melanggar hukum, secara legal, dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam perspektif model harapan, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Pengertian Kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” merupakan “Kinerja pegawai adalah pencapaian pekerjaan setiap karyawan pada suatu organisasi”.

Penyelenggaraan penilaian kinerja itu sendiri bermanfaat bagi pihak manajemen organisasi dalam mengambil berbagai kebijakan, karena penilaian yang dilakukan dapat menjelaskan tingkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Tingkatan kinerja ini dikelompokkan kedalam tingkat kinerja tinggi, menengah ataupun rendah, sesuai target atau di bawah target yang telah ditentukan. Menurut Siagian bahwa penilaian kinerja bermanfaat sebagai: (1) Perbaikan prestasi kinerja, (2) Penyesuaian kompensasi, (3) Keputusan penempatan, (4) Pelatihan dan pengembangan, (5) Perencanaan dan pengembangan karir, (6) Memperbaiki penyalahgunaan proses staffing, (7) Meminimalisir ketidak akuratan informasi, (8) Memperbaiki kekeliruan rancangan pekerjaan, (9) Memberikan kesempatan kerja yang adil kepada setiap karyawan, (10) Membantu menghadapi tantangan external.

Dengan adanya penilaian kinerja dapat diketahui target apa yang harus dicapai dengan tepat dan apa yang sedang dihadapi. Melalui penilaian kinerja dapat dirancang rencana, strategi dan menetapkan langkah-langkah yang perlu diambil yang berhubungan dengan pencapaian karir yang diharapkan. Untuk pihak manajemen, penilaian kinerja sangat membantu dalam menentukan keputusan dalam hal seperti promosi, pengembangan karir, mutasi, PHK, penyesuaian kompensasi, dan kebutuhan pelatihan.

#### 4. Metode Penelitian

##### a. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang berjumlah 110 orang. Objek yang digunakan adalah karyawan di Universitas Islam Negeri Makassar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer sebagai sumber data. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dari responden melalui kuisisioner yang dibagikan kepada sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan desain pengambilan sampel probabilitas dengan kategori pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

##### b. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

###### 1) Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan segala sesuatu yang menjadi objek peninjauan suatu observasi yang berdasarkan padahal-hal yang didefinisikan atau diamati. Definisi operasional setiap variabel yang digunakan dalam observasi adalah sebagai berikut ini.

###### a) Remunerasi (X1)

Remunerasi adalah skor perolehan atas jawaban responden melalui instrumen observasi yang mengukur dimensi imbalan terhadap indikator gaji, insentif dan bonus, dimensi balas jasa dengan indikator pemberian cuti, tunjangan pengobatan, fasilitas kredit, rekreasi dan beasiswa pendidikan, dan penghormatan

dengan indikator kenaikan pangkat istimewa dan promosi karier.

b) Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi kerja adalah skor perolehan atas jawaban responden melalui instrumen observasi yang mengukur dimensi keinginan serta tindakan mencapai tujuan melalui indikator pemenuhan kebutuhan ekonomi, mempertinggi prestasi kerja, mendorong mencapai tujuan kepuasan pegawai dan diakui dirinya sebagai pegawai.

c) Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Kinerja pegawai adalah skor perolehan atas jawaban responden melalui instrumen observasi yang mengukur dimensi tingkat penyelesaian atau hasil ndari pekerjaan menggunakan indikator: kualitas, kuantitas, efisiensi dan produktivitas.

2) Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran variabel bebas (*independent variable*) terdiri dari : remunerasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel terikat (*dependent variable*): kinerja pegawai ( $Y$ ). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bertujuan menguji pengaruh antara variabel-variabel remunerasi, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pegawai Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

5. Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda Dipergunakan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Berikut rumusnya :

$$Y = \alpha + Y_1 + Y_2 + c$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Kosntanta

$b$  = koefisien korelasi

$X_1$  = Remunerasi

$X_2$  = Motivasi Kerja

$c$  = Standard error

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Kriteria Responden Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap 86 responden dengan latar belakang yang berbeda, yang terbagi dalam berbagai karakteristik tertentu

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

| <b>Karakter</b>                   | <b>Kriteria</b>         | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|-----------------------------------|-------------------------|------------------|-------------------|
| Jabatan                           | Pelaksana               | 49               | 57%               |
|                                   | Pemeriksa               | 17               | 20%               |
|                                   | Kasubsi / Subsi Hanggar | 12               | 14%               |
| Masa Jabatan                      | Lain-lain               | 8                | 9%                |
|                                   | ≥ 5                     | 36               | 42%               |
|                                   | 6-10                    | 10               | 12%               |
|                                   |                         |                  |                   |
|                                   | 11-15                   | 22               | 26%               |
|                                   | ≥ 15                    | 18               | 20%               |
| Sumber : data primer 2018, diolah |                         |                  |                   |

## 2. Deskripsi Data Variabel

Deskripsi data variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang remunerasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan maka angka indeks hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

### a) Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 2 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan**

| <b>Interval</b> | <b>Kategori</b> | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Presentase</b> |
|-----------------|-----------------|-------------------------|-------------------|
| 38-50           | Tinggi          | 80                      | 93%               |
| 24-37           | Sedang          | 6                       | 7%                |
| 10-23           | Rendah          | 0                       | 0%                |
| Jumlah          |                 | 86                      | 100%              |

Sumber: Data primer 2018, diolah

Berdasarkan tabel 2 deskripsi data variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kategori penilaian tinggi memperlihatkan presentase terbesar yaitu 93% atau sebanyak 80 responden, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kinerja karyawan pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar tergolong tinggi. Tetapi terdapat 7% atau sebesar 6 responden yang berpendapat bahwa tingkat kinerja karyawan pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar sedang.

## b) Deskripsi Data Variabel Remunerasi (X1)

**Tabel 3 Deskripsi Data Variabel Kinerja Remunerasi**

| Interval | Kategori | Jumlah Responden | Presentase |
|----------|----------|------------------|------------|
| 38-50    | Tinggi   | 78               | 91%        |
| 24-37    | Sedang   | 8                | 9%         |
| 10-23    | Rendah   | 0                | 0%         |
| Jumlah   |          | 86               | 100%       |

Berdasarkan tabel 4.3 deskripsi data variabel remunerasi dapat disimpulkan bahwa kategori penilaian tinggi memperlihatkan prosentase terbesar yaitu 91% atau sebanyak 78 responden, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat remunerasi pada karyawan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar tergolong tinggi. Tetapi terdapat 9% atau sebesar 8 responden yang berpendapat bahwa tingkat remunerasi pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar sedang.

## c) Deskripsi Data Variabel Motivasi kerja (X2)

**Tabel 4 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja**

| Interval | Kategori | Jumlah Responden | Presentase |
|----------|----------|------------------|------------|
| 38-50    | Tinggi   | 69               | 80%        |
| 24-37    | Sedang   | 17               | 20%        |
| 10-23    | Rendah   | 0                | 0%         |
| Jumlah   |          | 86               | 100%       |

Sumber: Data primer 2018, diolah

Berdasarkan tabel 4 deskripsi data variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa kategori penilaian tinggi memperlihatkan presentase terbesar yaitu 80% atau sebanyak 69 responden, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat motivasi kerja pada karyawan UIN Alauddin Makassar tergolong tinggi. Tetapi terdapat 20% atau sebesar 17 responden yang berpendapat bahwa tingkat motivasi kerja pada UIN Alauddin Makassar sedang.

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh remunerasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka menggunakan analisis regresi berganda. Perhitungan dilakukan dengan program SPSS 15.0 *for windows* dan berikut ini adalah hasil Regresi Linear Berganda:

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| <b>Variabel</b>       | <b>Koefisien Regresi</b> | <b>t<sub>hitung</sub></b> | <b>Signifikansi</b> |
|-----------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------|
| Konstanta             | 21,7560                  |                           |                     |
| Remunerasi            | 0,288                    | 2,451                     | 0,016               |
| Motivasi Kerja        | 0,270                    | 3,016                     | 0,003               |
| $R^2 = 0,404$         |                          |                           |                     |
| $F_{hitung} = 28,120$ |                          |                           |                     |

Sumber: Data Primer 2018, diolah

Dari hasil persamaan diatas, memperlihatkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien bertanda positif, makna dari besaran yang ada dapat diuraikan sebagai berikut:

- Tanpa pengaruh sebagai variabel bebas atau  $X_1$ , dan  $X_2 = 0$  maka kinerja karyawan positif.
- Nilai koefisien regresi variabel remunerasi sebesar 0,228, dapat diartikan bahwa jika variabel remunerasi meningkat, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,270, dapat diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil analisis data mengenai hubungan remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UIN Alauddin Makassar maka diperoleh hasil sebagai berikut:

### **1) Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada Undang-Undang No. 17/2007, mengenai Rencana Pembangunan Nasional jangka panjang 2005–2025 dan Peraturan Meneg PAN, Nomor:PER/15/M. PAN/7/2008, tentang Pedoman Reformasi birokrasi. Kebijakan Remunerasi diberikan kepada seluruh Pegawai negeri di seluruh lembaga pemerintahan. Remunerasi berdasarkan kamus bahasa Indonesia artinya imbalan atau gaji. Dalam konteks Reformasi Birokrasi, pengertian Remunerasi merupakan pengaturan ulang sistem upah atau penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja.

Menurut Effendi, Heri & Khairunsyah Remunerasi yang ada di tubuh Departemen Keuangan merupakan penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa tunjangan yang dikenal dengan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN) dengan didasarkan atas tingkat tanggung jawab dan risiko jabatan/pekerjaan yang diemban.

Berdasarkan analisis data menunjukan  $t_{hitung}$  remunerasi sebesar 2,451 dengan nilai *sig* sebesar 0,016. maka hasil perhitungan nilai *sig* lebih dari 0,05 sehingga hipotesis satu diterima. sehingga variabel remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis

pertama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dapat terbukti kebenarannya. Hasil ini sesuai dengan temuan yang diteliti oleh Onyancha Nyanumba Wilfred (2014) dimana perkembangan dan pencapaian luar biasa yang dilakukan oleh kementerian keamanan internal, tetapi kinerja dari seluruh karyawan dikementerian keamanan internal masih buruk ini dikarenakan buruknya sistem remunerasi karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pemberian remunerasi sesuai grade dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan mendapatkan beban kerja yang lebih dan mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya akan membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya.

Oleh sebab itu, jika kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Komisi merupakan imbalan terhadap tenaga kerja berupa persentase keuntungan dari jasa ataupun produk yang terjual, sebagai penghargaan dari hasil penjualan. sedangkan remunerasi adalah imbalan yang diberikan berupa persentase pekerjaan yang telah dilakukan sesuai grade.

## **2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi pemerintahan yang telah ditentukan maka diperlukan motivasi kerja dari setiap karyawan atau team dalam bekerja, karena motivasi merupakan dimana kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri setiap karyawan yang terarah atau tertuju. Sikap mental dari para karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal.

Motivasi kerja menurut Samsudin memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan Luthans menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja. Artinya, adalah proses meningkatkan motivasi pegawai untuk bertindak dan mencapai tugas yang diinginkan. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai adalah dengan menggunakan efektif motivasi, yang membuat pekerja lebih baik dengan berkomitmen untuk pekerjaan mereka.

Berdasarkan analisis data menunjukkan  $t_{hitung}$  motivasi kerja sebesar 3,016 dengan nilai  $sig$  sebesar 0,003. maka hasil perhitungan nilai  $sig$  lebih dari 0,05 sehingga  $H_2$  diterima. Sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis kedua bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat terbukti kebenarannya. Variabel motivasi berprestasi karyawan memiliki

pengaruh yang lebih dominan pada kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pemberian penghargaan, sarana, peralatan bekerja yang baik, hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan baik membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UIN Alauddin Makassar maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis satu menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar terbukti kebenarannya.
- b) Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis dua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar terbukti kebenarannya.
- c) Berdasarkan hasil uji F remunerasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, sehingga pemilihan variabel remunerasi dan motivasi kerja sebagai prediktor dari kinerja karyawan pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar sudah sesuai.
- d) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel remunerasi dan motivasi kerja sebesar 0,404 atau 40,4%, adapun sisanya sebesar 59,6% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Baba. 2015 *Effect of Remuneration and Achievement Motivation to be Sar Center Employee Performance Industries Results Plantation Makasar*. Journal of Economics and Sustainable Development, volume. 6, No.5, 2015.
- Bernardin dan Russel, 1993. *Human Resource Management*. New Jerry: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Budiman Rusli. “ *Kebijakan pemberian remunerasi Deputy MenPAN Bidang SDM Aparatur, 2009*”. Unpad.ac.id Diakses jam 17:00 tanggal 09 Desember 2016.
- Clayton P., Alderfer. 2011. *The Practice of Organizational Diagnosis*. New York:Oxford University Press.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson 1985, *Organisasi: Prilaku, Struktur dan proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Herzberg, F. 1966. *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- H.E. Scholtz & A. Smit 2012. *Executive remuneration and company performance for South African companies listed on the Alternative Exchange (AltX)*. Southern African Business Review, Volume 16 No. 1 tahun 2012.
- Husein Umar, 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Klaas Woldring 1995. *The ethics of australian Executive Remuneration Packages*. Journal of Business Ethics; 14: 937-947, November 1995.
- Kuncoro, Mudrajad, 2001. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Lawler, E.E., and L.W. Porter. 1967. *Antecedent Attitudes of Effective Managerial Performance*. Dalam Vroom, V.H., and E.L. Deci. Management and Motivation. Middlesex. England: Penguin Books.
- Lefton, L. A. 1997. *Psychology sixty edition*. America: Allyn & Bacon.
- Luthans, F. 1998. *Organisational Behaviour*. 8th ed. Boston: Irwin Mc Graw-Hill.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, 2009 : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grafindo.

- Maslow, Abraham H., 1984, *Motivasi dan Kepribadian*, Seri Manajemen No. 104 Cetakan Pertama PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development* (Track MBA series/ terjemahan). Jakarta; Prestasi Pustaka.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu, Edisi Indonesia*, PT Salemba Empat, Jakarta.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/26/M.PAN/2/2004 tentang Petunjuk Teknis Transparansi dan Akuntabilitas dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Mc Gregor, Douglas. 1960. *The Personal Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Mc Clelland, David. 1976. *The Achievement Motive*. Irvington Publishers, Inc. New York.
- Mohamad Surya. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Pustaka Bani Quraisy. Bandung.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Rahmi Kahlida, 24 Maret 2013. “*Teori Remunerasi*”. <http://id.scribd.com>. Diakses jam 16:40 tanggal 09 Desember 2016.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Shita Addina, 15 Juni 2012.”*Tinjauan Pustaka Kompensasi dan Remunerasi*’. <http://id.scribd.com>. diakses jam 19:46 tanggal 04 November 2016.
- Siagian, Sondang P 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.
- Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.
- Yeni Widyastuti. 2010 *Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten*. Jurnal Administrasi Publik, Volume 1 No.2, Desember 2010.