**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL XI MANADO**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST)*

*Pada Program Study Manajemen Bisnis*

**Oleh**

**ELSA REYNA ANGRAINI BUDIMAN**

**NIM : 14 053 043**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS**

**2018**

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL................................................................................... i

ABSTRAK................................................................................... ii

MOTTO................................................................................... iv

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING................................. v

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN vi

LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI................................. vii

BIOGRAFI................................................................................... viii

KATA PENGANTAR ................................. ix

DAFTAR ISI................................. xii

DAFTAR TABEL................................. xiv

DAFTAR GAMBAR................................. xvi

DAFTAR LAMPIRAN................................. xvi

**BAB I PENDAHULUAN** 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Identifikasi Masalah 6

1.3 Rumusan Masalah 7

1.4 Batasan Masalah 7

1.5 Tujuan dan Manfaat 7

**BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**  9

2.1 Konsep Variabel Remunerasi 9

2.2 Konsep Variabel Kinerja 19

2.4 Hubungan Antar Variabel 24

2.5 Tinjauan Pustaka 25

2.6 Kerangka Berpikir 28

2.7 Hipotesis 29

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** 30

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 30

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian 30

3.2.1 Jenis Penelitian 30

3.2.2 Metode Penelitian 30

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data 31

3.3.1 Jenis Data 31

3.3.2 Metode Pengumpulan Data 32

3.4 Populasi dan Sampel 32

3.5 Definisi Oprasional Variabel dan Indikator Penelitian 33

 3.5.1 Definisi Operasional Variabel 33

 a. Definisi Oprasional Remunerasi 33

 b. Definisi Oprasional Kinerja 34

3.5.2 Pengukuran Variabel 29

 3.6 Metode Analisis 35

 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif 35

 3.6.2 Total Skor 36

 3.6.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas 36

 3.6.4 Analisis Korelasi 39

 3.6.5 Analisis Regresi Linear Sederhana 40

 3.6.6 Pengujian Hipotesis 40

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN** 42

4.1 Gambaran Umum Instansi 42

4.1.1 Sejarah Singkat Instansi 42

4.1.2 Visi Misi Instansi 43

4.1.3 Sumber Daya Instansi 43

4.1.6 Uraian Kerja (*Job Description*) 44

4.2 Hasil Analisis 53

4.2.1 Deskripsi Responden 53

 4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik 55

4.2.3 Total Skor Remunerasi dan Kinerja 58

 4.2.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 60
 4.2.5 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi 63

 1. Analisis Parsial Korelasi Dan Regresi X Terhadap Y 63

4.3 Pembahasan 69

 4.4 Implementasi 71

**BAB V PENUTUP**  73

6.1 Kesimpulan 73

6.2 Saran 74

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Karyawan/pegawai sebagai individu dalam sebuah organisasi merupakan bagian terpenting karena memiliki peranan besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai aset organisasi yang terpenting, fungsi dan peran karyawan dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas, maupun efektivitas organisasi melalui cara kerja yang efisien sehingga menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Negara sebagai organisasi/lembaga tertinggi dalam suatu kesatuan wilayah juga memerlukan peran pegawai dalam pengupayaan pencapaian tujuannya. Pegawai yang bekerja pada negara atau lembaga kepemerintahan disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu menetapkan peraturan tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PNS adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

 Dalam rangka mewujudkan kehidupan warga negara yang lebih baik,merupakan tugas pemerintah untuk menciptakan kesejahteraan umum sebagaimana yang diamanahkan dalam pembukaan UUD 1945. Untuk mewujudkan hal ini harus diikuti dengan reformasi birokrasi, perbaikan pelayanan publik dan kepemimpinan yang berorientasi kepada kepentingan publik. Reformasi birokrasi adalah salah satu cara untuk membangun kepercayaan rakyat. Pengertian reformasi birokrasi sendiri ialah suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem yang tujuannya mengubah struktur, tingkah laku dan keberadaan atau kebiasaan yang sudah lama. Reformasi birokrasi ruang lingkupnya tidak hanya terbatas pada proses dan prosedur tetapi juga mengaitkan perubahan pada tingkat struktur dan sikap serta tingkah laku

Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna, diperlukan sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil, dengan misi tiap satuan organisasi pemerintah untuk memotivasi kinerja Pegawai Negeri Sipil perlu disusun pola karir yang memungkinkan potensi Pegawai Negeri Sipil dikembangkan seoptimal mungkin dalam rangka misi organisasi pemerintah yang akhirnya pencapaian tujuan nasional dapat dilaksanakan secara lebih efektif. Pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektifitas, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai dan rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja *(performance)*.Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) bahwa istilah kinerja dari kata *Job performance* atau *actual performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya

 Remunerasi berkaitan erat dengan kesejahteraan pegawai dalam suatu organisasi. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi.

Wilayah studi dalam penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XI Manado yang berkewenangan dalam mengawasi-mengendalikan pelakasanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN, mengendalikan seleksi calon pegawai ASN dan juga membina jabatan fungsional di bidang kepegawaian

Pada observasi awal adapun permasalahan pemberian Remunerasi (Tunjangan Kinerja) di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XI Manado masih berdasarkan jabatan dan absensi pegawai. Di mana prinsip dalam remunerasi adalah pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai didasarkan kepada jabatan dan kelas jabatan. Sistem remunerasi PNS harus berpegang pada *merit system* , yaitu penetapan besarnya tunjangan kinerja harus berbasis kinerja, bobot pekerjaan dan peringkat (grade) masing-masing jabatan. Besaran tunjangan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 120 Tahun 2015 adalah sebagai berikut :

**TABEL 1**

**TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **KELAS JABATAN** | **TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN** |
| **1** | **2** | **3** |
| 1 | Kepala BKN | Rp. 22.842.000,00 |
| 2 | Wakil Kepala BKN | Rp. 20.122.000,00 |
| 3 | 16 | Rp. 17.413.000,00 |
| 4 | 15 | Rp. 12.518000,00 |
| 5 | 14 | Rp. 9.600.000,00 |
| 6 | 13 | Rp. 7.293.000,00 |
| 7 | 12 | Rp. 6.045.000,00 |
| 8 | 11 | Rp. 4.519.000,00 |
| 9 | 10 | Rp. 3.952.000,00 |
| 10 | 9 | Rp. 3.348.000,00 |
| 11 | 8 | Rp. 2.927.000,00 |
| 12 | 7 | Rp. 2.616.000,00 |
| 13 | 6 | Rp. 2.399.000,00 |
| 14 | 5 | Rp. 2.199.000,00 |
| 15 | 4 | Rp. 2.082.000,00 |
| 16 | 3 | Rp. 1.972.000,00 |
| 17 | 2 | Rp. 1.867.000,00 |
| 18 | 1 | Rp. 1.766.000,00 |

*Sumber : Http://sipuu.setlan.go.id/PUUdoc/1746.63/Perpres\_No\_120\_Tahun\_2015*

Berdasarkan tabel di atas tersebut, grade yang dipakai oleh Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XI Manado adalah dari grade 1 s.d 16, sedangkan Kepala BKN dan Wakil Kepala BKN tidak disebutkan gradenya dan juga tidak didasarkan prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya mengenai penilaian Kinerja pegawai dimana masih adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan pada saat jam lembur dimana pekerjaan-pekerjaan harus diselesaikan hari itu juga, contohnya di ambil di Bidang Pengangkatan dan Pensiun di Kantor Regional XI BKN Manado dimana hari pertama minggu pertama (Senin), ada berkas usul Pensiun dari Provinsi Sulut, Gorontalo,dan dari Maluku utara yang masing-masing berkas berjumlah lebih dari 10 berkas, dan masing-masing berkas ini harus mengikuti prosedurnya dimana harus diperiksa dahulu oleh Kepala Seksi Pensiun yang bertugas memeriksa file yang lengkap dan tidak lengkap, sehingga file yang lengkap akan langsung diproses oleh AK.Lanjutan bidang fungsional dan, di tanda tangani oleh Kepala Bidang Pengangkatan dan Pensiun dan berkas selesai diproses untuk bisa mendapatkan SK Pensiunnya, namun tidak mudah jika ada berkas yang masih belum lengkap atau biasa disebut (BTL) Berkas Tidak Lengkap yang nantinya akan dikembalikan kepada masing-masing BKD .

Dan juga jika masih ada berkas yang ditunggu oleh BKD itu sendiri pada hari yang sama karena mengingat tempat tinggal dan asal daerah yang jauh maka, Bidang Pengangkatan dan Pensiun haruslah menyelesaikan berkas-berkas usul Pensiun ini pada hari yang sama untuk bisa mendapatkan SK Pensiun dengan segera. Sehingga hal inilah yang menjadi grade yang harus dicapai pegawai yang ada di Bidang Pengangkatan dan Pensiun untuk dapat menghasilkan laporan hasil kinerja yang baik dan seimbang juga dengan apa yang merek kerjakan karena masing-masing pegawai mempunyai laporan hasil kinerja yang ini juga nantinya akan menilai Remunerasi yang akan mereka terima.

Yang ketiga ada permasalahan dimana masih ada pegawai yang mengerjakan tugasnya dengan lebih baik dan cepat pada saat tanggal pemberian remunerasi sudah dekat dimana ini juga berpengaruh dalam tertundahnya pekerjaan yang ada di BKN Kanreg XI Manado nantinya karena adanya pegawai yang demikian. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“ Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XI Manado”**

**1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan pada latar belakang tesebut diatas, penelitian ini perlu adanya identifkasi permasalahan-permasalahan yang ada pada lokasi penelitian dari hasil observasi awal. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut

1. Pemberian Remunerasi (tunjangan kinerja) tidak berdasarkan prestasi kerja

2. Masih adanya ketelambatan dalam pembayaran remunerasi .

3. Masih ada pegawai yang mengerjakan pekerjaanya dengan baik ketika tanggal pemberian Remunerasi sudah dekat.

**1.3 Rumusan masalah**

 Berdasarkan pemaparan pada latar belakang kemudian diidentifikasi dan pembatasan ruang lingkup penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XI Manado ?

**1.4 Batasan masalah**

 Dari uraian-uraian yang terdapat dalam latar belakang dan Identifikasi Masalah. Maka peneliti membatasi masalah penelitian yaitu tentang Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XI Badan Kepegawaian Negara Manado.

**1.5 Tujuan dan manfaat penelitian**

**a. Tujuan penelitian**

Berdasarkan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui

1. Untuk Mengetahui Remunerasi di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XI Manado

2. Untuk mengetahui Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XI Manado

3. Untuk mengetahui Pengaruh Remunerasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XI Manado.

**b. Manfaat penelitian**

Dari judul Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XI Manado. Peneliti berharap dapat memberikan manfaat dari penelitian yang telah dilakukan. Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XI Manado agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan adanya perubahan yang semakin lebih baik lagi.

2. Melalui penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu bahan untuk penelitian yang selanjutnya.

3. Dan Hasil penelitian ini juga menjadi masukan Bagi Politeknik Negeri Manado Khususnya Jurusan Administrasi Bisnis dalam hal Tunjangan Kinerja pegawai dan Dosen sebaiknya sesuai grade namun tetap memperhatikan prestasi kerja masing-masing pegawai maupun dosen,