# “REMUNERASI DAN MOTIVASI IMLIKASINYA TERHADA KINERJA KARYAWAN PADA DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA BARAT”

**SUCI NUR AZIZAH**
**ISNIAR BUDIARTI, SE., M.Si**

Isniar.budiarti@gmail.com
suci.nurazizah@ymail.com

**Fakultas Ekonomi & Bisnis**
**Program Studi Manajemen**
**Universitas Komputer Indonesia Bandung**

---

*The author conducted this study with the aim ofind out how the influene of remuneration and motivation on the performance toemployees in Social Agency in West Java Province.*

*This research method using descriptive and verificative method. After the preparation of literature review, and hypothesis, the data obtained through questionnaires distributed to 40 respondents, whom areemployees in SocialAgency in West Java Province, using random sampling technique. Data analysis was done with SPSS v.23 forwindows program. The results of the analysis are used to test the validity, reliability, determination, path analysis and hypothesis testing using f testand t test.*

*The result of data analysis from this research shows that simultaneously, remuneration and motivationLhaveLaLsignificant effect on employee performance in Social Agency in West Java Province. Partial remuneration also has a significant effect on Motivation. Remuneration and motivation partially significantly influence the performance ofemployees in SocialAgency in West Java Province.*

***Keywords : Remuneration , Motivation, Employee Performance***

## A. PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang Penelitian

Indonesia memiliki banyak dinas daerah yang menjalankanLtugasLsesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Dinas merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah yang berfungsi untuk menyelenggarakan perumusan kebijakan teknisLsesuai dengan ling kup tugasnya. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum, serta pembinaan pelaksaan tugas sesuai lingkup tugasnya.

Dinas Sosial adalah Instansi Pemerintahan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan Sosial yang ada. Tugas pokok yang dilakukan oleh Dinas Sosial adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah bidang sosial berdasarkan asas otonomi , asas dekonsentrasi dan tugas pembantuan sehingga menghasilkan implikasi bagi lingkungan sosial.

Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat merupakan Dinas Teknis Daerah yang berada dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekertaris Daerah Provinsi Jawa Barat yang mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan operasional di bidang Kesejahteraan Sosial dan Melaksanakan sebagian kewenangan Dekonsentrasi yang dilimpahkan kepada Gubernur serta tugas pembantuan

Menyadari betapa mendasar dan pentingnya peran sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai, bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi, pegawai harus menjadi fokus utama yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi . Karena dengan memperhatikan pentingnya sumber daya manusia, Performa atau kinerja dari sumber daya manusia tersebut akan dapat meningkat.

Kinerja sendiri menurut Robbins dalam Tampi ( 2014 :7 ) yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan . Dengan kata lain bahwa kinerja

adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Hasibuan dalam Cindi, 2015:2).

Bentuk perhatian organisasi kepada pegawai demi meningkatkan kinerja para pegawai, salah satunya adalah pemberian kompensasi atau terminologinya adalah remunerasi dengan tujuan meningkatkan dan menambah performa dari kinerja dari pegawai tersebut.

Pora dalam Ramadhan (2016:184) menyatakan secara harfiah "remunerasi diartikan sebagai *payment* atau pembayaran, bisa juga uang ataupun subtitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin". Dengan adanya remunerasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai, seperti menurut Jusmalini dalam Juairiah (2016:163) bahwa "Remunerasi adalah sebagai bentuk imbalan (*reward*) yang diterima karyawan sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan , sehingga semakin baik kinerjanya maka remunerasi pun akan dapat lebih mudah diterima oleh pegawai".

Selain remunerasi, motivasi pun berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan penting untuk mensejahterakan karyawan serta agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja . Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan. Dengan adanya pengaruh dari motivasi , hal tersebut akan membuat karyawan lebih maju.

Sutrisno ( 2014: 109 ) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dalam hal ini motivasi dibutuhkan agar meningkatkan kineja para pegawai, seperti menurut Susitianingrum, (2015:6) motivasi yang tepatakan memacu daya penggerak untuk menciptaka kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan bersama, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung prilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal."

Mengenai kinerja pegawai, penulis menyimpulkan bahwa adanya indikasi mengenai beberapa kendala pada kinerja, hal ini bersumber dari data absensi karyawan yang diperoleh dari Bagian Administrasi Umum Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.

Kemudian sesuai dengan hasil wawancara, pada variabel kinerja karyawan, terdapat kendala pada produktivitas dan kualitas dikarenakan karyawan masih sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang dan terlambat dalam penyerahan laporan pekerjaan serta adanya ketidaksesuaian dengan hasil pekerjaan yang diberikan dengan semestinya. Kinerja karyawan sendiri, bila sesuai dengan teori adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan harapan agar selalu optimal pekerjaannya (Mangkunegara dalam Arya, 2014:67). Namun dalam hal ini masih serupa para karyawan masih harus meningkatkan aspek kinerja-nya berkaitan dengan indikator produktivitas, dan kualitas.

Seperti telah dibahas sebelumnya bahwa remurerasi serta motivasi mempengaruhi kinerja. Kemudian penulis melakukan wawancara terhadap 10 pegawai mengenai variabel remunerasi berkenaan dengan indikatornya manurut Pora dalam Purnamasari (2014:32)yaitu, gaji, tunjangan, benefit, dan bonus, hasilnya adalah terdapat kendala pada gaji, dan bonus. remunerasi sendiri, bila sesuai dengan teori menurut Sofa dalam dalam "Indramanto (2017:524), yang menjelaskan bahwa remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya." Namun dalam hal masih terdapat kendala pada remunerasi para pegawai berkaitan dengan indikator gaji dan bonus.

Pada variabel motivasi, hasil wawancara terhadap 10 pegawai mengenai berkenaan dengan indikatornya menurut Hasibuan dalam Faisal (2014:12) yaitu Fisiologi , Rasa aman, Sosial , Penghargaan , dan Aktualisasi diri, hasilnya adalah terdapat kendala pada indikator fisiologis dan penghargaan . Motivasi sendiri, bila sesuai dengan teori menurut Hasibuan dalam Luthfi (2014:2), merupakan pemberian daya penggerak yangmenciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan demi meningkatkan kinerja seseorang." Namun dalam hal masih terdapat kendala pada motivasi para pegawai berkaitan dengan indikator yang telah bersangkutan.

Dengan adanya fenomena dan kendala yang0telah dijelaskan , peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengenai **"Remunerasi dan Motivasi Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat** "

## B. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN , DAN HIPOTESIS

### a. Remunerasi

Berikut ini adalah pengertian remunerasi dari beberapa para ahli yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jusmalini dalam Juairiah (2016:164) menjelaskan bahwa remunerasi adalah sesuatu yang tidak hanya terbatas pada gaji atau upah, melainkan meliputi pula berbagai manfaat yang diperoleh oleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun non uang.
2. Sofa dalam dalam Indramanto (2017:524) menjelaskan bahwa remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya. Remunerasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk diterima dan dinikmati oleh karyawan, baik secar langsung ataupun tidak langsung
3. Pora dalam Purnamasari (2014:32) menyatakan secara harfiah "remunerasi diartikan sebagai *payment* atau pembayaran, bisa juga uang ataupun subtitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin".

### b.Komponen/Indikator Remunerasi

Menurut Pora dalam Purnamasari (2014:32), terdapat beberapa komponen/indikator dalam remunerasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pegawai setiap bulan menurut *grade* dan bersifat tetap . Besarnya gaji pokok didasarkan pada pangkat dan golongan serta ruang gaji yang dimiliki oleh pegawai;
2. Tunjangan, yaitu pembayaran - pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Penetapan tunjangan lebih banyak bersifat kebijakan manajemen yang bertujuan untuk menunjang komponen remunerasi yang lain.
3. *Benefit*, yaitu imbalan tidak langsung atau imbalan tambahan, baik dalam bentuk uang maupun non-uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pegawai. Contoh *benefit*, seperti pelayanan, penghargaan, fasilitas kesehatan, dan sarana kerja; danBonus, yaitu upah tambahan di luar gaji atau upah pegawai sebagai hadiah untuk memotivasi kinerja menjadi lebih baik. Upah tambahan ini biasanya dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai atas capaian tertentu.

### c. Motivasi

BerikutLini adalah beberapa definisi dari para pakar mengenai motivasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut: .

1. Winardi dalam Mahardika (2014:3) mengemukakan bahwa) istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni movere yang berarti menggerakkan *tomove* Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
2. Hasibuan dalam Faisal (2014:20) ber pendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
3. Sedangkan Robbins dalam dalam Luthfi (2014:2) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas(*inten sity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang,,dapat,,Pmen jaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

### d. Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan dalam Faisal (2014:20), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dankebutuhan aktualisasi diri .

### e. Kinerja Karyawan

Menurut beberapa pakar pengertian kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Wibowo (2016:2) menjelaskan bahwa kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaa n dan hasil yang dicapaiMdari pekerjaan tersebut. Kinerjajjadalah tentang apa yang dikerjakanLdan bagaimanaLcara mengerja kannya.
2. Robbins dalam Tampi (2014:7) mendefinisikan kinerja yaituKsuatu hasil yang dicapai oleh8karyawan dalam pekerjaa

nya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

3. Hasibuan dalam Cindi (2015:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas -tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

**f. Indikator Kinerja Karyawan**

"Menurut Wibowo (2016:159), "banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja , namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan , dan komprehensif . Keluarga ukuran berkaitan dengan kinerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut" :

1. Produktivitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. *CycleTime*
5. Pemanfaatan Sumber Daya.
6. Biaya

## C.OBJEK DAN METODE PENELITIAN

**Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

"Menurut Sugiyono (2014:115) populasi merupakan wilyah generalisasi yang terdiri atas obyek ubyek yang mempunyai kualitas an karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan. Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat pada berbagai unit bidang dengan jumlah 137 Pegawai

**2.Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:116), sampel adalah :

Bagian dari jumlah an karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut.

Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *random sampling* dimana teknik penentuan sampel berdasarkan responden yang ditemui dan namun tidak ditentukan siapa yang ditujunya, tetapi orang yang kebetulan ditemui itu dipandang cocok sebagai sumber data.

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan penyebaran kuesioner kepada 31 orang karyawan yang bekerja di Pemerintah Daerah Kota Bandung. Namun penulis menambahkan menjadi kepada 35-40 karyawan, dengan alasan agar kuisioner yang kembali setelah diisi oleh para responden, jumlahnya tidak berkurang, dikarenakan hilangnya angket, angket tidak kembali, dan sebagainya, seperti menurut pendapat Pendapat Gay dan Diehl dalam Astuti (2013:57) bahwa dengan ditambahkannya jumlah sampel yang diambil maka hasilnya akan semakin representatif, hasilnya dapat lebih digenelisir serta meminimalisir kesalahan data..

## D.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Uji Validitas**

Uji validitas ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana alat ukur, dalam ini kuesioner mengukur apa yang hendak di ukur atau sejauh mana alat ukur yang di gunakanLm engenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin mengenai sasarannya , atau semakin menunjukan apa yang seharusnya di ukur.

"Menurut Sugiyono (2014:268) validitas adalah:

Instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. "Dalam penelitian kualitatif , temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhn ya terjadi pada objek yang diteliti."

PerhitunganLvaliditas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 19 *forwindows*. BerdasarkanLhasilLperhitungan dengan menggunakan SPSS 19*forwindows* diperolehhasil pengujian validitas dari item per tanyaan yang diajukan peneliti:

**Tabel 1Validitas Variabel Penelitian**

| Variabel | Item | r- tabel | r- hitung | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Remunerasi | 1 | 0,304 | .404** | Valid |
| | 2 | 0,304 | .491** | Valid |
| | 3 | 0,304 | .430** | Valid |
| | 4 | 0,304 | .516** | Valid |
| | 5 | 0,304 | .429** | Valid |
| | 6 | 0,304 | .699** | Valid |
| | 7 | 0,304 | .712** | Valid |
| | 8 | 0,304 | .687** | Valid |
| | | | | |
| Variabel | Item | r- table | R -hitung | Keterangan |
| Motivasi | 1 | 0,304 | .508** | Valid |
| | 2 | 0,304 | .492** | Valid |
| | 3 | 0,304 | .634** | Valid |
| | 4 | 0,304 | .442** | Valid |
| | 5 | 0,304 | .454** | Valid |
| | 6 | 0,304 | .515** | Valid |
| | 7 | 0,304 | .563** | Valid |
| | 8 | 0,304 | .515** | Valid |
| | 9 | 0,304 | .524** | Valid |
| | 10 | 0.304 | .447** | Valid |
| | | | | |
| Variabel | Item | r-tabel | r-hitung | Keterangan |
| Kinerja Karyawan | 1 | 0,304 | .704** | Valid |
| | 2 | 0,304 | .808** | Valid |
| | 3 | 0,304 | .688** | Valid |
| | 4 | 0,304 | .741** | Valid |
| | 5 | 0,304 | .438** | Valid |
| | 6 | 0,304 | .402** | Valid |
| | | | | |

Sumber : Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya sehingga dapa disimpulkan bahwa item-item tersebut valid dalam artian item-

item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai denga tujuan penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Menurut Suharsimi Arikunto (2014 :2 11) reliabiltas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data kerena instrumen tersebut sudah baik.

Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi perbedaan - perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran . Pengujian ini bertujuan untuk/menunjukkan sejau h mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten . Pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus *alpha* atau *cronbach's alpha* (*a)* dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5 .

Hasil Reliabilitas keseluruhan variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 2ReliabilitasVariabel**

| Variabel | ReliabilityStatistics | | | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| | Cronbach'sAlpha | r-tabel | N ofItems | |
| Remunerasi | .665 | 0,600 | 8 | Reliabel |
| **Variabel** | **ReliabilityStatistics** | | | **Keterangan** |
| | **Cronbach'sAlpha** | **r-tabel** | **N ofItems** | |
| Motivasi | .664 | 0,600 | 10 | Reliabel |
| **Variabel** | **ReliabilityStatistics** | | | **Keterangan** |
| | **Cronbach'sAlpha** | **r-tabel** | **N ofItems** | |
| Kinerja Karyawan | .653 | 0,600 | 6 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas yang terdiri dari seluruh dimensi penelitian, masing-masing memiliki nilai cronbachalpha lebih dari 0,600.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kue sioner yang digunakan dapat mengukur variabel dinyatakan reliabel dimana akan mampu menghasilkan jawaban – jawaban yang konsisten dan bisa dipertanggungjawabakan .

**Rancangan Analisis**

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyususun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data dengan mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyususn kedalam pola , memilih mana yang penting dan akan dipelajari , serta membuat kesimpulan . Rancangan analisis ini menggunakan analisis data deskriptif dan verifikatif.

**1. Analisis Deskriptif**

**A. Deskriptif Remunerasi**

Persen skor rata-rata keseluruhanuntuk variabel Remunerasi berdasarkan klasifikasi, masih termasuk dalam kategori cukup setuju . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Remunerasi dari perusahaan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat yang dipaparkan para karyawan sudah cukup baik, dilihat beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor.Namun, ada beberapa pernyataan, seperti pada indikator tunjangan, dan gaji, memiliki nilai rata-rata terendah. Sehingga pada kemudian hari, aspek-aspek ini, harus lebih ditingkatkan oleh perusahaan.

**B. Deskriptif Motivasi**

Persen skor rata-rata keseluruhan untuk variabel Motivasi berdasarkan klasifikasi, sudah termasuk dalam kategori cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Motivasi karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat berjalan dengan cukup baik.Namun ada beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor dibawah nilai persen skor rata-rata variabel tersebut. Hal ini dikarenakan beberapa faktor, salah satunya adalah ketidaksetujuan para responden terhadap beberapa pernyataan seperti pada indikator fisiologi, rasa aman, dan sosial

**C. Deskriptif Kinerja Karyawan**

Adapun persen skor rata-rata keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan klasifikasi, termasuk dalam katagori cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat berjalan dengan baik.Namun ada indikator yang memiliki nilai persen skor dibawah nilai persen skor rata-rata variabel tersebut. hal ini dikarenakan, salah satunya adalah ketidaksetujuan para responden terhadap beberapa pernyataan seperti pada indikator produktivitas, kualitas, dan *cycle time.*

**2. Analisis Verifikatif**

**A. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Dalam penelitian, uji normalitas merupakan syarat yang harus dipenuhi untuk suatu model regresi karena model regresi variabel bebas dan variabel/ tergantung harus terdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model-model

regresi , variabel -variabel dependen, variabel-variabel independen
mempunyai distribusi normal atau tidak.

Menurut ghozali (2014:110), ujinormalitas uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggan ggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

**Tabel 3Uji Normalitas Variabel**

**One-SampleKolmogorov-SmirnovTest**

| | Remunerasi | Motivasi | Kinerja_Karyawan |
|---|---|---|---|
| N | 40 | 40 | 40 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .495 | .574 | .844 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .967 | .897 | .474 |

a. Testdistributionis Normal.
b. Calculatedfrom data.

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

"Karena nilai probabilitas pada uji *Kolmogorov-Smirnov* masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), maka disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal."

**b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinieritas berarti adanyap hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dapat dilihat dari nilai *tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10 pada model regresi. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 4Multikolinearitas Variabel**

**Coefficients[a]**

| Model | | CollinearityStatistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Remunerasi | .622 | 1.608 |
| | Motivasi | .622 | 1.608 |

a. DependentVariable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan tabel nilai tolerance untuk masing-masing variabel> dari 0,10. Maka dapat sismpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Kemudian berdasarkan tabel diperoleh VIF untuk masing-masing variabel< dari 10,maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas di antara variabel bebas dan tidak terdapat korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadikesamaan variansdari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser. ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya."Jika nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkanLtidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Imam Ghozali ,2014:166)."

**Tabel 5Heteroskedastisitas Variabel**

**Correlations**

| | | Remunerasi | Motivasi |
|---|---|---|---|
| PearsonCorrelation | Kinerja_Karyawan | .695 | .680 |
| | Remunerasi | 1.000 | .615 |
| | Motivasi | .615 | 1.000 |

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan hasil korelasi yang di peroleh seperti dapat dilihat pada tabel dapat di lihat bahwa korelasi antara variabel $X_1$ dan $X_2$ lebih dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

**d. Uji Autokorelasi**

Uji Autokerelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual padaLsatu pengamatan lainnya pada model regres Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Durbin- Watson dan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

**Tabel 6Autokorelasi Variabel**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. ErroroftheEstimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .765[a] | .585 | .563 | 2.12593 | 1.935 |

a. Predictors : (Constant) , Motivasi, Remunerasi
b. Dependent Variable : Kinerja_ Karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai statistik Durbin – Watson (D-W) = 1,935 sementara dari tabel d pada tingkat kekeliruan 5% untuk jumlah variabel bebas = 2 dan jumlah pengamatan n=38 diperoleh batas bawah nilai tabel ($d_{L)}$ = 1.373 dan batas atasnya ($d_U$) = 1.593. Kemudian hasil (4-d) menghasilkan nilai sebesar 2,065. Karena nilai Durbin -Watson model regresi (1,935) berada di atasnilai 1,593, yaitu nilai d > $d_U$ maka disimpulkan tidak

terdapat auto kerelasi positif

**Coefficients[a]**

| Model | | UnstandardizedCoefficients B | UnstandardizedCoefficients Std. Error | StandardizedCoefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 10.767 | 3.078 | | 3.498 | .001 |
| | Remunerasi | .688 | .143 | .615 | 4.808 | .000 |

a. DependentVariable: Motivasi

**B. Analisis Jalur**

Untuk melihat bagai antara variabel independen dalam hal ini pengaruh re motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dan parsial , dan juga untuk mengetahui pengaruh remunerasi (X1) terhadap motivasi (X2), yang termasuk pada analisis jalur, maka terlebih dahulu digunakan analisis regresi linear berganda. Dalam perhitungannya , penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media komputer yaitu SPSS v.23*forwindows.*

**Tabel 7Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | UnstandardizedCoefficients B | UnstandardizedCoefficients Std. Error | StandardizedCoefficients Beta | t |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | -1.967 | 2.119 | | -.928 |
| | Remunerasi | .361 | .109 | .445 | 3.316 |
| | Motivasi | .294 | .097 | .406 | 3.021 |

a. DependentVariable: Kinerja _Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Dari tabel diatas dibentuk persamaan regresi linier sebagai berikut:

**Y = - 1.967 + 0. 361 X1 + 0. 294 X2**

Hasil dari regresi linear berganda diatas data diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dibentuk atau dipengaruhi oleh remunerasi dan motivasi sesuai dengan hasil penelitian dari MisailPalagia (2013), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh parsial dan simultan secara positif akan remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Kemudian hasil analisis jalur dari Variabel Remunerasi (X1) Terhadap Variabel Motivasi (X2) adalah sebagai berikut:

**Tabel 8Analisis Jalur Variabel Remunerasi Terhadap Variabel Motivasi**

**Coefficients[a]**

| | UnstandardizedCoefficients B | UnstandardizedCoefficients Std. Error | StandardizedCoefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| t) | 10.767 | 3.078 | | 3.498 | .001 |
| asi | .688 | .143 | .615 | 4.808 | .000 |

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Dari tabel di atas didapat persamaan jalur :

**X2 = 0,688 X1 + υ**

Ini berarti kenaikan 1 (satu) satuan remunerasi (X1) menyebabkan kenaikan motivasi (X2) sebesar 0,688 satuan. Artinya semakin baik remunerasi, akan meningkatkan motivasi, begitu pula sebaliknya, seperti menurut Septiawan (2014), menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif antara remunerasi terhadap motivasi

**C. Analisis Korelasi Pearson**

Analisis koefisien korelasi pearson digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara remunerasi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Korelasi ini digunakan karena teknik statistik ini paling se suai dengan jenis skala penelitian yang digunakan yaitu interval.

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara variabel independen dengan independen sehingga dianggap konstan, ada cara yang digunakan untuk mendapatkan hasil korela si *pearson* tersebut. Dengan perhitungan menggunakan SPSS v.23*for windows*, yaitu:

**Tabel 9Korelasi Variabel Penelitian**

**Correlations**

| | | Kinerja_Karyawan | Remunerasi | Motivasi |
|---|---|---|---|---|
| PearsonCorrelation | Kinerja_Karyawan | 1.000 | .695 | .680 |
| | Remunerasi | .695 | 1.000 | .615 |
| | Motivasi | .680 | .615 | 1.000 |

**Correlations**

| | | Motivasi | Remunerasi |
|---|---|---|---|
| PearsonCorrelation | Motivasi | 1.000 | .615 |
| | Remunerasi | .615 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Motivasi | . | .000 |
| | Remunerasi | .000 | . |

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Hubungan antara remunerasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,695 dengan arah positif kuat dengan kinerja karyawan ketika tidak mengalami perubahan. Hubungan positif menggambarkan bahwa ketika remunerasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat

pula dengan secara signifikan Sesuai dalam hasil pengujian pada penelitian Jusmalini (2013), menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif antara remunerasi terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0, 680 dengan arah positif Artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat pula dengan kinerja karyawan. Arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika motivasi meningkat atau diperbaiki, maka kinerja karyawan akan meningkat pula secara positif secara signifikan. Hal ini sesuai dengan menurut Rivai & Sagala (2013) bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja.

Hubungan antara remuneras dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,615 dengan arah positif . Artinya remunerasi memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi ketika tidak mengalami perubahan. Arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika remunerasi meningkat maka motivasi akan meningkat pula dengan secara signifikan. Sesuai dalam hasil pengujian pada penelitianSeptiawan (2014), menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif antara remunerasi terhadap motivasi.

**D. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel (X1) remunerasi dengan (Y) kinerja karyawan serta variabel (X2) motivasi dengan (Y) kinerja karyawan, serta variabel (X1) remunerasi dengan variabel (X2) motivasi.

**Tabel 10 Koefisien Determinasi Simultan Variabel**

**Model Summary[b/]**

| Model | R | R Square | /Adjusted R Square | Std . ErroroftheEstimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .765[a] | .585 | .563 | 2.12593 |

a. Predictors : (Constant) , Motivasi , Remunerasi
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Hasil koefisien determinasi ( Adjusted R-Square) adalah sebesar 0.563 atau 56,3% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti variabel kompetensi, kompensasi, harga diri, dan lain-lain. Sesuai dengan hasil penelitian dari MisailPalagia (2013), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh simultan secara positif akan remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu, maka dilakukan dengan cara nilai (*betaxzero*) *order*(Gujarati dalam Mustikaningtyas, 2017). Berikut hasil pengaruh secara parsial antara remunerasidan motivasiterhadap kinerja karyawan dengan rumus (*beta x zero order*):

**Tabel 11 Koefisien Determinasi Parsial Variabel**

**Coefficients[a]**

| Model | StandardizedCoefficients | | | Correlations | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Beta | t | Sig. | Zero-order | Partial | Part |
| 1 (Constant) | | -.928 | .359 | | | |
| Remunerasi | .445 | 3.316 | .002 | .695 | .479 | .351 |
| Motivasi | .406 | 3.021 | .005 | .680 | .445 | .320 |

a. DependentVariable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Variabel remunerasi terhadap kinerja karyawan = 0,445 x 0,695 = 30,92%

Artinya bahwa secara parsial, remunerasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif sebesar 30,92%, hal ini sesuai dengan hasil pengujian pada penelitian Juairiah, (2016), menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif antara remunerasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan = 0,406 x 0,680 = 27,60%

Artinya bahwa secara parsial, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif sebesar 27,60%, hal ini sesuai dengan menurut Rivai & Sagala (2013) bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja.

**Tabel 12 Analisis Jalur Koefisien Determinasi Parsial Variabel**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std . ErroroftheEstimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .615[a] | .378 | .362 | 3.54990 |

a. Predictors: (Constant), Remunerasi
b. DependentVariable: Motivasi

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Besarnya angka R square (R2) adalah 0,362, maka koefisien determinasi (KD) sebesar 0,362 x 100% = 36,2%. Hal ini berarti pengaruh Remunerasi (X1) terhadap Motivasi (X2) sebesar 36,2%, sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lain-lain

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, penulis mencoba untuk menarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Persen skor rata-rata untuk variabel Remunerasi berdasarkan klasifikasi, masih termasuk dalam kategori cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Remunerasi dari perusahaan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat yang dipaparkan para karyawan sudah cukup baik, dilihat beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor. Persen skor rata-rata untuk variabel Motivasi berdasarkan klasifikasi, sudah termasuk dalam kategori cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Motivasi karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat berjalan dengan cukup baik. Adapun persen skor rata-rata untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan klasifikasi, termasuk dalam katagori cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat berjalan dengan baik
2. Remunerasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. remunerasi berpenga ruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh terha dap kinerja karyawan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Secara total persentase atau kontribusi, pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat adalah berpengaruh positif dan signifikan
4. Remunerasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi karyawan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat
5. Remunerasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompetensi, manajemen talenta dan lain-lain.

### b.Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan pembahasan diatas, penulis ingin coba memberikan saran saran yang semoga dapat memberikan manfaat dan berguna di kemudian hari bagi semua pihak khususnya kepada para karyawan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, diantaranya:

1. Pada indikator tunjangan, dan gaji di variabel remunerasi yang memiliki skor cukup rendah, dapat disarankan ada baiknya pihak Dinas dan pemerintah me-review kembali gaji yang akan diberikan kepada pegawai, agar kinerja pegawai dapat meningkat dan karena tambahan pada gaji atau upah pegawai adalah sebagai hadiah untuk memotivasi kinerja menjadi lebih baik. Pada fisiologi, rasa aman, dan sosial di variabel motivasi yang memiliki skor terendah, dapat disarankan agar sebaiknya pihak perusahaan mempertimbangkan kembali fasilitas yang diterima oleh karyawan, kemudian kiranya pihak perusahaan dapat memaksimalkan aspek jaminan sosial yang diberikan. Pada indikator produktivitas, kualitas, dan cycletime di variabel Kinerja Karyawan kerja yang memiliki skor terendah, dapat disarankan agar sebaiknya karyawan masih harus meningkatkan performanya agar standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan sebagaimana mestinya.
2. Remunerasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Sehingga pada masa mendatang, para karyawan harus memerhatikan remunerasi mereka guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
3. Motivasi secara parsial juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Sehingga pada masa mendatang, pihak perusahaan harus pula memerhatikan motivasi karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan.
4. Remunerasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Sehingga pada masa mendatang, para karyawan harus memerhatikan remunerasi mereka guna meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan.
5. Dikarenakan hasil kedua variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga pada masa mendatang, seluruh karyawan baik atasan dan bawahan, tidak boleh mengesampingkan kedua variabel ini sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**


Armstrong, Michael, (1990). Manajemen Sumber Daya Manusia , diterjemahkan. Sofyan Dan Haryanto, Penerbit PT. Elex Media Komputindo , Jakarta.

Ghozali, Imam . 2014. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Gomes, Fouston C.2003Manajemen Sumber Daya Manusia, Binarupa Aksara, Jakarta.

Handayani, Rini (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan/, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan . Media Ekonomi dan Manajemen Vol. 29 No. 1

Hasibuan,Malayu.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Indramanto, Agus (2017). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Dengan Kepuasan Karier dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Ishak dan Hendri Tanjung (2003).Manajemen Motivasi. Jakarta . PT. Grasindo

Juairiah (2016).Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap KinerjaKaryawan Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Jurnal Psikologi Islami Vol.2 ISSN: 2502-728X.

Jusmalini,(2011). Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksa.

Luthfi, Ridwan Isya (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1.

Mahardika, Rangga (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap KinerjaKaryawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang).

Mangkunegara, Anwar Prabu(2005).Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja. Rosdakarya: Bandung .

Mangkunegara,PA.A. Anwar Prabu, (2009). Manajemen Sumber DayaLManusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

M.Ramadhan, (2016). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Tangerang.

Narimawati, Umi.2011. Riset Manajemen Sumber daya ManusiaKAplikasi Contoh & Perhitungannya. Jakarta: Agung Media

Notoatmodjo, S. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Novita (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi: pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 34 No. 1.

Purnama Sari, Wulan ( 2014) . Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Prima PT. PLNP Persero) Pada. Bagian Area Pelayanan Jaringan.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke/-12, Jakarta: Salemba Empat.

Sherif/, M., Harvey ,O. J.,Jack White,B.,/Hood, W. R. & Sherif, C. W. (1961) . Intergroup conflict and cooperation: The robbers cave Experiment ..

Siagian, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara .

Sugiyono, (2014) . Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dengan Metode R&D Bandung: CV Alfabeta.

Theodora, Olivia (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. AGORA Vol. 3, No. 2 .

Wibowo, (2016).Manajemen Kinerja,Cetakan ke 3, Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi.P, (2002 ). Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Cetakan kedua : PT. Raja Grafindo Persada .