



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 12 No. 1, Th. 2021 (97-107)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

HUBUNGAN REMUNERASI, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO AKADEMIK, KERJASAMA, PERENCANAAN DAN KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA

P.V T. Aryani¹, I.G.K.A. Sunu², K.R. Dantes³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: tjahya.aryani@undiksha.ac.id¹, arya.sunu@undiksha.ac.id², rihendra-dantes@undiksha.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap keterkaitan antara remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan dan Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha. Penelitian ini adalah penelitian *ex post-facto* dengan melibatkan sampel, yakni keseluruhan pegawai berjumlah 30 orang pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan dan Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha. Penelitian ini memiliki variable bebas, yaitu remunerasi (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kepuasan kerja (X4), dan variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini, kuisisioner merupakan metode pengumpulan data menggunakan regresi ganda dan korelasi parsial dalam menganalisis data. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat hubungan yang signifikan Remunerasi dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha. Dengan hubungan sebesar 63,3% dan sumbangan efektif sebesar 15,55%, 2) terdapat hubungan yang signifikan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha. Dengan hubungan sebesar 71,3% dan sumbangan efektif sebesar 24,17%, 3) terdapat hubungan yang signifikan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha. Dengan hubungan sebesar 60,3% dan sumbangan efektif sebesar 19,48, 4) terdapat hubungan yang signifikan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha. Dengan hubungan sebesar 77,5% dan sumbangan efektif sebesar 30,01, dan 5) secara bersama-sama, terdapat hubungan yang signifikan Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha, dengan hubungan sebesar 89,2%.

Kata kunci: Remunerasi; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

The present study aimed at determining the relationship between remuneration, work motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance at the Bureau of Academic, Cooperation, Planning and Student Affairs at Ganesha University of Education (UNDIKSHA). This study was an ex post-facto study. In this study, the samples were taken from the total employees of 30 employees at the Bureau of the UNDIKSHA. The study had two variables; the independent variables, namely remuneration (X1), work motivation (X2), work discipline (X3), and job satisfaction (X4) and the dependent variable, namely employee performance (Y). In this study, questionnaire was used to collect the data and multiple regression and partial correlation were used to analyze the data. The results showed 1) A significant relationship between remuneration and employee performance at the Bureau of Academic, Cooperation, Planning, Undiksha Student Affairs was found. With a relationship of 63.3% and an effective contribution of 15.55%, 2) A significant relationship was found between Work Motivation and Employee Performance at the Bureau of Academic, Cooperation, Planning, Undiksha Student Affairs. With a relationship of 71.3% and an effective contribution of 24.17%, 3) A significant relationship between Work Discipline and Employee Performance in the Academic, Cooperation, Planning, Student Affairs Bureau of Undiksha. With a relationship of 60.3% and an

effective contribution of 19.48, 4) A significant relationship between Job Satisfaction and Employee Performance at the Bureau of Academic, Cooperation, Planning, Undiksha Student Affairs. With a relationship of 77.5% and an effective contribution of 30.01, and 5) A significant relationship among Remuneration, Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction with Employee Performance at the Bureau of Academic, Cooperation, Planning, Student Affairs. Undiksha, with a relationship of 89.2%.

Keywords: *Remuneration; Work Motivation; Work Discipline; Job Satisfaction; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Jenjang pendidikan perguruan tinggi menjadi salah satu contributor utama peningkatan sumber daya manusia yang berkarakter. Universitas Pendidikan Ganesha adalah salah satu perguruan tinggi di Bali Utara dengan nama terkemuka yang memiliki visi dan misi untuk mencetak peserta didik unggul dan memiliki daya saing tinggi pada era globalisasi ini. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya diperlukan harmonisasi antar civitas yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha, baik itu dosen, pegawai, maupun mahasiswa.

Untuk menunjang pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha tentunya tidak bisa terlepas dari kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai produk atau asil kerja dari sudut pandang pegawai yang dapat diinvestigasi dari sudut pandang kualitas serta kuantitas yang telah terstandar. Satu hal yang sangat dibutuhkan pada konteks ini adalah peningkatan kualitas kinerja sumber daya pegawai. Kualitas tersebut hendaknya harus terencana, terarah, dan berkesinambungan. Ketiga faktor ini dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Syarat utama yang digaribawahi dalam Peraturan Pemerintah ini adalah adanya syarat utama bagi PNS untuk menyusun SKP yang mana berlandaskan pada SKP tahunan dari instansi. Peraturan Pemerintah ini mensyaratkan setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP yang dimaksud hendaknya berisi tentang kegiatan tugas jabatan beserta dengan target yang harus tercapai dalam kurun waktu penilaian. Dengan hal ini, kualitas dan kuantitas dari PNS tersebut dapat diukur melalui standar yang telah ditetapkan.

Tuntutan pengembangan metode baru dalam memepertahankan produktifitas pegawai dan pengembangan potensi agar memiliki kontribusi maksimal memang harus dihadapi oleh sebuah instansi dan atau sebuah organisasi. Selama ini, permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia hanya dikupas dari segi pandang masalah intern sebuah instansi. Namun, pada dasarnya, masalah yang tadinya intern ini memiliki keterkaitan erat dengan masyarakat dalam konteks luas yang mana dari segi pelayanan publik yang dilihat dari indikator kinerja. Universitas Pendidikan Ganesha dalam hal ini sudah menerapkan prinsip tersebut, dibuktikan dengan diterapkannya Keputusan Menteri Keuangan Nomor 711/KMK.05/2017 tanggal 19 September 2017, Tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas Dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Pendidikan Ganesha pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Universitas Pendidikan Ganesha memiliki metode baru dalam hal pertahanan pegawai yang terealisasi dalam bentuk tunjangan kinerja remunerasi. Kebijakan mengenai remunerasi tersebut secara resmi diberlakukan pada bulan Januari tahun 2018. Pengimplementasian kebijakan ini tak luput dari keterkaitannya dengan Kebijakan Reformasi Birokrasi dengan fokus perwujudan *clean and good governance*. Dalam konteks ini, penilaian remunerasi di Universitas Pendidikan Ganesha dijalankan sesuai dengan Laporan Kinerja Pegawai (LKP) yang mana wajib dilaporkan setiap hari oleh pegawai yang bersangkutan melalui website www.https://sso.undiksha.ac.id. Jumlah remunerasi yang didapatkan adalah sesuai dengan kinerja yang telah tercatat per satu bulannya.

Peningkatan kinerja operasional pegawai dalam menjalankan tugas pemerintah menjadi visi yang ingin dicapai dari pengembangan kualitas kerja sumber daya pegawai. Sumber daya pegawai terklasifikasi ke dalam aset utama dari sebuah organisasi yang mana

berperan sebagai pelaku dan perencana aktif yang selalu menyujmbangsihkan tenaga dan pikiran di setiap kegiatan organisasi (Mangkuprawira, 2007;23). Pemberian kompensasi dalam wujud remunerasi menjadi salah satu bentuk *reward* dan pemberian perhatian dari pihak instansi ke pihak pegawai. Dengan pemberian remunerasi ini diharapkan dapat memacu motivasi kerja para pegawai yang ujungnya adalah kinerja professional yang meningkat. Remunerasi adalah bentuk imbalan kepada tenaga kerja dan pegawai atas prestasinya dalam pencapaian tujuan instansi.

Motivasi kerja juga merupakan faktor pemberi kontribusi kepada kinerja pegawai. Berelson dan Steiner (dalam Sunyoto, 2012:11) menegaskan bahwasanya pengertian motivasi adalah usaha sadar seseorang dalam meningkatkan kinerja dan meraih visi sebuah organisasi. Motivasi mengkonsepkan tentang cara mendorong semangat seseorang dalam bekerja dengan menyumbangkan kemampuan dan keahliannya secara optimal kepada sebuah instansi. Acuan hukum dalam hal peningkatan motivasi kerja pegawai adalah Landasan hukum yang menjadi acuan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Hal ini dikarenakan pada Peraturan Pemerintah ini pegawai negeri sipil dituntut untuk mencapai kinerja sesuai standar yang telah ditetapkan pemerintah, sehingga mau tidak mau pegawai negeri sipil harus meningkatkan motivasi kerjanya agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh lembaga maupun pemerintah.

Disiplin kerja adalah faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja seorang pegawai. Disiplin kerja menyumbangkan banyak pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Disiplin dapat dikatakan sebagai kunci dari kesuksesan sebuah aktivitas perusahaan yang bermuara pada efisiensi dan efektivitas kerja. Maka dari itu, disiplin dalam konteks ini harus ditanamkan secara kontinu agar dapat terbentuk sebuah kebiasaan. Kebiasaan ini diharapkan dapat menjadi kebiasaan pribadi, yang mana seseorang akan dapat mematuhi norma yang berlaku di masyarakat. Hal ini mereka akan lakukan apabila telah sadar terhadap pentingnya mutu dari aturan dan norma tersebut. Acuan hukum dalam aspek disiplin kerja yang digunakan di Universitas Pendidikan Ganesha adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 ini ditetapkan dengan harapan perwujudan tenaga PNS yang handal, profesional, dan bermoral yang mana berperan sebagai sebagai penyelenggara pemerintahan yang pula ikut andil dalam menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*). Kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin dipaparkan pada Peraturan Pemerintah ini. Ketiga bentuk pendisiplinan ini dapat diberlakukan bagi PNS yang teciduk melakukan pelanggaran.

Faktor selanjutnya adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha Tahun 2017/2018 terlihat bahwa kepuasan kerja pegawai sudah tergolong cukup puas. Permasalahan yang terjadi yang membuat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori cukup puas adalah 1) penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi cenderung rendah, 2) kompetensi Pembina yang kurang memadai, 3) tingkat kenaikan gaji yang belum sesuai dengan standar UMK dan 4) pemberian jaminan atau keselamatan dan keamanan kerja pegawai yang kurang optimal. Kepuasan kerja terklasifikasi sebagai salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai. Ujungnya, hal ini diharapkan menjadi kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda, 2005;29). Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang tentunya akan membuat orang tersebut untuk semangat bekerja dan selalu menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja.

Berdasarkan observasi pada pegawai di Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha terlihat bahwa: 1) masih adanya pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja, padahal mereka sudah mendapatkan remunerasi sesuai kredit point yang didapat. Kesimpulan ini ditarik dari fakta bahwa adanya pegawai yang bekerja setengah-setengah atau malas-malasan. 2) masih adanya pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tergolong rendah. Hasil ini dibuktikan dari data yang menyebutkan bahwa terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam jam datang dan pulang kantor. 3)

terdapat pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah. Hal ini disimpulkan dari fakta bahwa adanya pegawai yang bekerja tidak bersemangat meski pekerjaan itu adalah tugasnya.

Bertolak dari beberapa temuan di lapangan seperti yang sudah dijabarkan di atas, penulis merasa perlu mengadakan penelitian pada pegawai di Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha, mengingat belum pernah ada penelitian yang meneliti tentang: 1) hubungan antara remunerasi dengan kinerja pegawai, 2) hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, 3) hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, 4) hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, dan 5) hubungan secara bersama-sama remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha.

Menilik beberapa hal di atas, penelitian ini akan mengambil judul "Hubungan Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan dan Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha".

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Mengetahui besarnya hubungan Remunerasi dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha. 2) Mengetahui besarnya hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha. 3) Mengetahui besarnya hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha. 4) Mengetahui besarnya hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha. 5) Mengetahui besarnya hubungan secara bersama-sama, Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha.

METODE

Pendekatan *Ex-post facto* digunakan di dalam penelitian ini. *Treatment* atau manipulasi tidak dilakukan terhadap sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh pegawai Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha sebanyak 30 orang. Menilik keadaan di mana total populasi sedikit, maka dari itu, diputuskan bahwa sampel penelitian menggunakan keseluruhan dari populasi. Hal ini yang menyebabkan jumlah sampel pada penelitian ini menjadi 30 orang. Remunerasi (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) menjadi variabel bebas dari penelitian ini. Sedangkan kinerja pegawai (Y) menjadi variabel terikat.

Dalam pengumpulan data, kuisisioner digunakan sebagai instrument. Instrument terkait memiliki beberapa indikator sebagai berikut, yaitu data tentang remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Dalam pengumpulan data penelitian, peneliti menggunakan lima buah jenis kuisisioner, yaitu: 1) kuisisioner remunerasi, 2) kuisisioner motivasi kerja, dan 3) kuisisioner disiplin kerja, 4) kuisisioner kepuasan kerja, dan 5) kuisisioner kinerja pegawai.

Data yang diharapkan terkumpul dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) gambaran umum kinerja pegawai, remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Gambaran umum yang dimaksud adalah skor rata-rata, simpangan baku, skor terendah, skor tertinggi, modus, dan median, 2) model regresi antara tiga variabel bebas dan variabel terikat baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, 3) koefisien regresi dari masing-masing model regresi, digunakan untuk meramal atau menaksir besarnya variansi nilai Y (variabel terikat), dan 4) korelasi parsial yang berfungsi untuk penentuan hubungan murni antar variabel bebas dan terikat dengan cara pengendalian variabel lainnya.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, analisis data dari data yang terkumpul dilakukan lebih dahulu. Ada tiga tahapan yang dilakukan dalam proses data analisis, yaitu: 1) tahap deskripsi data, 2) tahap pengujian persyaratan, 3) tahap pengujian hipotesis. Kumpulan data kemudian akan dideskripsikan berdasarkan masing-masing variabel, yang mana adalah: remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Mengacu pada tujuan tersebut, maka akan dicari harga rerata (M), standar deviasi (SD), modus (Mo), dan median (Me) setiap variabel yang diteliti.

Setelah dilakukan deskripsi data hasil penelitian kemudian tahapan dilanjutkan dengan melakukan pengujian persyaratan analisis. Adapun persyaratan analisis tersebut adalah: 1) uji normalitas sebaran data, 2) uji linieritas dan keberartian arah koefisien regresi, 3) uji multikolinieritas, 4) uji autokorelasi, dan 5) uji heterokedastisitas. Apabila data sudah memenuhi persyaratan analisis, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi ganda dan korelasi parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Signifikan Remunerasi dan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha

Tabel 1. Uji Signifikansi dan Kolinieran Regresi Kinerja Pegawai atas Remunerasi

Sumber variasi	JK	dk	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan
Regression	3056,921	1	3056,921	48,193	4,17	Signifikan
Residual	1776,046	28	63,430			
Total	4832,967	29				

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

Rjk = rerata jumlah kuadrat

Tabel 1 menunjukkan bahwa $\hat{y} = 39,824 + 1,441X_1$ dengan Freg = 48,193 dengan kontribusi sebesar 63,3% adalah signifikan dan linier. Temuan penelitian ini dibuka dengan terpaparnya data tentang hubungan signifikan yang terjadi di antara remunerasi dan kinerja pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, dan Kemahasiswaan Undiksha. Regresi sederhana menghasilkan perhitungan Y atas X1, ditemukan persamaan regresi $\hat{y} = 39,824 + 1,441X_1$ dengan Freg = 48,193 dan kontribusi sebesar 63,3% adalah signifikan dan linier.

Hasil ini didukung oleh penelitian Meilinda, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). Hasil dari penelitian tersebut memiliki hasil berupa remunerasi memiliki pengaruh positif pula signifikan dengan kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh 21.54% sedangkan 78.46% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mana tidak termasuk ke dalam variabel penelitian. Ditemukan pula hasil berupa pengaruh sebesar 42.83% dan 57.17% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak termasuk ke dalam variabel penelitian yang menunjukkan jelas bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Remunerasi dan budaya kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai dengan presentase 45.98% dan 54.02% pengaruh lain yang tidak termasuk ke dalam variabel.

Penelitian selanjutnya adalah yang dilakukan oleh Teja (2017) berjudul Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). Ditemukannya beberapa hasil dari penelitian ini, berupa: 1) remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi, remunerasi memiliki peran penting. Hal ini disebabkan terkait dengan tujuan dari organisasi. Jumlah remunerasi yang diberikan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kesejahteraan pegawai di sebuah perusahaan. Jumlah remunerasi seyogyanya adalah hasil dari musyawarah mufakat dengan pegawai; dengan beberapa jenis pendekatan dari pihak perusahaan.

Dengan adanya fakta tersebut, remunerasi harus dikempangkan demi kesejahteraan pegawai. Pora (2011) menyebutkan bahwa remunerasi adalah uang berperan sebagai

substitusi sebagai timbal balik dari perusahaan kepada pegawai secara rutin dengan beracu pada peraturan tertentu. Tingkatan dampak positif yang terlihat dalam kinerja pegawai dari sebuah perusahaan menunjukkan tingkat remunerasi yang diberikan oleh lembaga dan perusahaan.

Pemaparan sebelumnya membuktikan bahwasanya hubungan signifikan antara remunerasi dengan kinerja pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha nyata adanya.

2. Hubungan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha

Tabel 2. Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Kinerja Pegawai atas Motivasi Kerja

Sumber variasi	JK	dk	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan
Regression	3445,524	1	3445,524	69,534	4,17	Signifikan
Residual	1387,443	28	49,552			
Total	4832,967	29				

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

Rjk = rerata jumlah kuadrat

Tabel 2 menunjukkan bahwa model regresi $\hat{y} = 18,751 + 1,098X_2$ dengan Freg = 69,534 dengan kontribusi sebesar 71,3% adalah signifikan dan linier. Hasil kedua dari penelitian ini adalah adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, dan Kemahasiswaan Undiksha. Perhitungan regresi sederhana Y atas X_2 menunjukkan bahwa ditemukan persamaan regresi $\hat{y} = 18,751 + 1,098X_2$ dengan Freg = 69,534 dan kontribusi sebesar 71,3% adalah signifikan dan linier.

Hal ini didukung oleh Wijania (2017) dalam tulisannya yang diberi judul Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru yang membuktikan beberapa hal, yaitu, (1) Kecenderungan kepemimpinan pelayan kepala sekolah digugus PAUD Jempiring berada dalam kategori baik. Ditemukan bahwa ada kontribusi signifikan antara kepemimpinan pelayan kepala sekolah dan kinerja guru dengan koefisien kontribusi (r_{x_1y}) sebesar 0,572, determinasi sebesar 32,70%, dan sumbangan efektif (SE) sebesar 16,50%. (2) Motivasi kerja guru di Gugus PAUD Jempiring berada dalam kategori baik. Ditemukan kontribusi signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dengan koefisien kontribusi (r_{x_2y}) sebesar 0,460, determinasi sebesar 21,20%. dan sumbangan efektif (SE) sebesar 11,60%. 3) Disiplin kerja Guru di gugus PAUD Jempiring berada dalam kategori baik. Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya kesignifikan kontribusi dari disiplin kerja dengan kinerja guru, dengan koefisien kontribusi (r_{x_3y}) sebesar 0,855, determinasi sebesar 73,10% dan sumbangan efektif (SE) sebesar 53,80%. 4) Secara simultan ditemukan bahwa telah terjadi kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan pelayan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di gugus PAUD Jempiring Kecamatan Denpasar Utara, dengan koefisien kontribusi ($r_{y_{123}}$) sebesar 0,905 dan determinasi (R^2) sebesar 81,90%.

Ada beberapa fungsi motivasi untuk kelangsungan kehidupan manusia. Adapun beberapa fungsi yang dimaksud adalah: 1) motivasi adalah penggerak manusia, dapat diibaratkan sebagai bensin pada kendaraan; 2) motivasi adalah penentu arah perbuatan manusia di mana perwujudannya berupa tujuan dan cita-cita; 3) motivasi memberi celah manusia untuk mencegah penyelewengan norma dalam pencapaian tujuan, juga memberi kejelasan arah dalam pencapaian tersebut; 4) motivasi memberikan akses seleksi perbuatan diri, yang mana menjadi penentu perbuatan yang baik dan tidak.

Sudut pandang mengenai berbagai macam konsep tentang motivasi tersebut memiliki beberapa unsur yang menjadi kunci dan motivasi. Unsur-unsur tersebut berupa: 1) Upaya, unsur upaya menyatakan ukuran intensitas, 2) Unsur tujuan organisasi yang berkenaan dengan upaya yang dilakukan demi pencapaian organisasi, 3) Kebutuhan direpresentasikan sebagai keadaan internal yang menjadi cikal bakal kemenarikan dari hasil-hasil tertentu. Ketiga unsur tersebut menegaskan kembali konsep bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai semakin positif pula kinerja yang ditunjukkan.

Dari pemaparan di atas, terdapat sebuah kesimpulan yang dapat ditarik, yaitu, ditemukan hubungan signifikan yang terjadi antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha.

3. Hubungan Signifikan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha

Tabel 3. Uji Signifikansi dan Kolinieran Regresi Kinerja Pegawai atas Disiplin Kerja

Sumber variasi	JK	dk	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan
Regression	2915,365	1	2915,365	42,569	4,17	Signifikan
Residual	1917,601	28	68,486			
Total	4832,967	29				

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

RJk = rerata jumlah kuadrat

Tabel 3 menunjukkan bahwa model regresi $\hat{y} = 5,302 + 1,031X_3$ dengan Freg = 42,569 dengan kontribusi sebesar 60,3% adalah signifikan dan linier. Data menunjukkan bahwa ditemukannya hubungan signifikan yang terjadi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, dan Kemahasiswaan Undiksha. Hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X3 menunjukkan hasil persamaan regresi $\hat{y} = 5,302 + 1,031X_3$ dengan Freg = 42,569 dan kontribusi sebesar 60,3% adalah signifikan dan linier.

Hasil tersebut didukung dengan penelitian dari Yanthi, dkk (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini secara gamblang diperkuat oleh hasil penelitian Andriani, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Penelitian ini mengklaim bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sangat tinggi karena budaya organisasi itu terhadap perilaku kepemimpinan. Sebagai tambahan, kedisiplinan pegawai dalam organisasi dianggap penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kedisiplinan pegawai melahirkan tingkat kinerja organisasi pula. Sangat disayangkan bahwa prinsip tersebut belum dapat diterapkan di dalam kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Hal ini diakibatkan dari kecenderungan banyaknya pegawai yang terlambat setiap harinya bahkan ada yang mangkir dengan pekerjaan tanpa memberikan konfirmasi ijin ke pihak kantor.

Sebagaimana yang telah disebutkan di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 tahun 2010, bahwasanya kedisiplinan pegawai negeri sipil terwujud dari kesanggupan pegawai negeri sipil dalam hal menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan di dalam peraturan perundang-undangan terkait. Yang mana, prinsip tersebut jika dilanggar akan diberikan hukuman disiplin. Paparan di atas memberikan angin segar berupa kesimpulan yang menekankan konsep disiplin dalam sudut pandang

kesadaran, ketaatan, dan pula kesanggupan di dalam pelaksanaan peraturan diiringi dengan sanksi yang jelas.

Kesadaran adalah inti dari disiplin kerja di dalam pelaksanaan aturan yang mana berisi tanggapan positif dari pegawai, menjalankan kewajiban dengan kepatuhan tulus serta tertib disertai pula dengan rasa tanggung jawab tinggi tanpa keterpaksaan. Widodo (2010) menegaskan bahwasanya kinerja dan disiplin tinggi akan dapat diperoleh jika para pegawai dipenuhi kebutuhannya. Pada dasarnya, disiplin terbentuk dari beberapa unsur, yang mana meliputi: 1) pengetahuan mengenai pekerjaan yang wajib dilaksanakan, 2) kesadaran bahwa individu merupakan orang terpercaya dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban hingga memiliki rasa tanggung jawab, 3) ketaatan dan kepatuhan mengenai segala jenis dan bentuk peraturan dan ketentuan yang berlaku, 4) ketertiban dalam konteks pelaksanaan mengenai apa yang harus dikerjakan hingga dapat terhindar dan menghindari segala macam penyimpangan yang kemungkinan besar terjadi, 5) berinisiatif dalam hal penyajian *to-do-list* dalam bekerja hingga dapat terhindar dan menghindari segala macam penyimpangan yang kemungkinan besar terjadi, 6) berinisiatif dalam konteks penunjang pelaksanaan tugas-tugasnya, sehingga tidak terjebak dalam pola kerja yang monoton, 7) rasa senang hati, tidak terpaksa dan dipaksa, dan 8) dilaksanakannya sanksi dengan sungguh-sungguh.

Pemaparan di atas membawa kita kepada kesimpulan di mana menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan yang terjadi di antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha.

4) Hubungan Signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha

Tabel 4. Uji Signifikansi dan Kolinieran Regresi Kinerja Pegawai atas Kepuasan Kerja

Sumber variasi	JK	dk	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan
Regression	3745,510	1	3745,510	96,440	4,17	Signifikan
Residual	1087,456	28	38,838			
Total	4832,967	29				

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

RJk = rerata jumlah kuadrat

Tabel 4 menunjukkan bahwa model regresi $\hat{y} = 156,784 + 1,937X_4$ dengan Freg = 96,440 dengan kontribusi sebesar 77,5% adalah signifikan dan linier. Hasil menunjukkan bahwa ditemukan hubungan signifikan terjadi di antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, dan Kemahasiswaan Undiksha. Hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X_4 menunjukkan bahwa terbentuk persamaan regresi $\hat{y} = 156,784 + 1,937X_4$ dengan Freg = 96,440 dengan kontribusi sebesar 77,5% adalah signifikan dan linier.

Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Lantara (2018) yang membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). Penelitian ini memiliki dua kesimpulan, yaitu ditemukannya: (1) pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; dan (2) pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja bisa berwujud sebagai umpan-balik prestasi yang mana memungkinkan penghargaan dan persepsi keadilan terhadap penghargaan, yang mana akan membentuk kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja menjadi sangat penting bagi individu dan organisasi. Kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap yang diterapkan oleh individu. Beragam aspek penting dari kepuasan kerja adalah: pembayaran, supervisor, sifat-sifat dari pelaksanaan tugas, teman sekerja, dan kondisi kerja. Semakin tinggi kepuasan

kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin optimal juga kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut.

Pemaparan di atas menegaskan kembali bahwa secara bersama, ditemukannya hubungan signifikan yang terjadi di antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha.

5) Hubungan Signifikan antara Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha

Tabel 5. Uji Signifikansi Persamaan Regresi Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber variasi	JK	dk	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan
Regression	4309,076	4	1077,269	51,407	4,17	Signifikan
Residual	523,891	25	20,956			
Total	4832,967	29				

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

Rjk = rerata jumlah kuadrat

Tabel 5 menunjukkan bahwa model regresi $\hat{y} = 121,479 + 0,354.X1 + 0,372.X2 + 0,333.X3 + 0,750.X4$ dengan Freg = 51,407 ($p < 0,05$) adalah signifikan dengan kontribusi (R square x 100) sebesar 89,2%. Hasil selanjutnya menekankan pada kesimpulan di mana secara bersamaan, ditemukan hubungan signifikan yang terjadi di antara beberapa variabel, yaitu, remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, dan Kemahasiswaan Undiksha. Pengujian regresi ganda memperoleh persamaan garis regresi $\hat{y} = 121,479 + 0,354.X1 + 0,372.X2 + 0,333.X3 + 0,750.X4$ dengan Freg = 51,407 ($p < 0,05$) dan kontribusi sebesar 89,2%.

Kinerja memiliki definisi berupa level pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Di dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai, tuntutan dalam menunjukkan kinerja tinggi tetap ada. Dalam perwujudannya, kinerja tinggi berhubungan dengan beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Semakin tinggi keempat faktor tersebut, maka akan semakin bersemangat pula seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Sebuah kesimpulan dapat ditarik, di mana, telah ditemukan hubungan signifikan yang terjadi di antara remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha.

Implikasi dari penelitian ini adalah: 1) Hasil penelitian berimplikasi terhadap lembaga sebagai salah satu gambaran tentang keadaan pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha, sehingga lembaga kedepannya dapat mengambil kebijakan yang tepat guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. 2) Penelitian ini memberikan implikasi kepada seluruh pegawai untuk introspeksi diri dan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik kepada civitas akademika di Undiksha.

SIMPULAN

Terdapat lima simpulan hasil penelitian, yaitu: 1) Tercatat kemunculan hubungan yang signifikan Remunerasi dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha. Dengan hubungan sebesar 63,3% dan sumbangan efektif sebesar 15,55%; 2) Eksistensi hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha. Dengan hubungan sebesar 71,3% dan sumbangan efektif

sebesar 24,17%; 3) Muncul data yang menunjukkan hubungan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha. Dengan hubungan sebesar 60,3% dan sumbangan efektif sebesar 19,48; 4) Tercatat hubungan signifikan yang terjadi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha. Dengan hubungan sebesar 77,5% dan sumbangan efektif sebesar 30,01; dan 5) Secara bersama-sama, ditemukan hubungan signifikan yang terjadi antara Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha, dengan hubungan sebesar 89,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Komang Erna, dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika Undiksha Volume 7 Nomor 1*.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Denpasar: Astabarata Bali.
- Lantara, I Wayan Arya. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 10 Nomor 1*.
- Mangkuprawira, Sjafrli.2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (cet. 1; Bogor: Ghalia
- Meilinda, Hera, dkk. 2019. Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Busines Management and Entrepreneurship Journal Volume 1 Nomor 3*.
- Pora, Antonio De. 2011. *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Jakarta: Rana. Pustaka.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Teja, Sri Gusti Bima Harya. 2017. Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 19, No. 2*.
- Widodo. 2010. *Managemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijania, I Wayan. 2017. Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran Volume 1 Nomor 3*.
- Yanthi, Putu berliana Olivia Nirmala, dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2, Oktober 2019 P-ISSN: 2476-8782*.