

**SKRIPSI**  
**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BAGIAN UMUM**  
**SEKRETARIAT KOTA MAKASSAR**

Muh.Aqram

Nomor Stambuk :10561 04596 12



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR 2017**

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BAGIAN UMUM  
SEKRETARIAT KOTA MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Serjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun Dan Diajukan Oleh  
MUH. AQRAM  
Nomor Stambuk: 10561 04596 12

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2017**

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar  
Nama Mahasiswa : Muh.Aqram  
Nomor Stambuk : 10561 04596 12  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

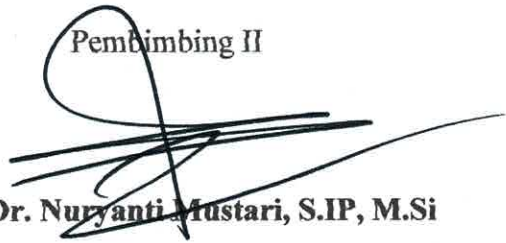
Menyetujui :

Pembimbing I



**Dr. Hj. Fatmawati, M.Si**

Pembimbing II



**Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si**

Mengetahui :

Dekan  
Fisipol Unismuh Makassar



**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si**

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Negara



**Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si**

## PENERIMAAN TIM

Telah di terima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan / undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0049/FSP/A.1-VIII/I/38/2018. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara Di Makassar pada hari, Selasa 16 Januari 2018.

## TIM PENILAI

Ketua,



**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si**

Sekretaris,



**Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si**

Penguji:

1. Dr. Hj. Fatmawati, M.Si (Ketua)

(..........)

2. Drs. Alimuddin Said, M.Pd

(..........)

3. Adnan Ma'ruf, S.Sos, M.Si

(..........)

4. Nasrul Haq, S.Sos, M.PA

(..........)

# **PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT KOTA MAKASSAR**

**Muh.Aqram<sup>1</sup>, Fatmawati<sup>2</sup>, NuryantiMustari<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>) Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unismuh Makassar

<sup>2</sup>) Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unismuh Makassar

<sup>3</sup>) Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan Negara Fisipol Unismuh Makassar

## ***ABSTRACT***

*The objective of this research is to find out the effect of remuneration towards the employ performance. This type of research is quantitative with the survey research type. The sample of this research consists of 42 subjects. The data were analyzed statistically through simple linear regression by using SPSS 20 statistic program. Based on the whole items, X has correlation more than r table 0.977 (f value derived from n=42) and categorized as valid. Based on the whole items of the question, Y is more than 0.335 which is categorized as reliable. The results of the hypothesis tests indicate that there is a significant influence between remuneration and the employee performance. Remuneration gives effect towards the performance of the civil servant in general section of Makassar secretariat as 93,231%. The employee performance is influenced by remuneration in secretariat of general section of Makassar city.*

**Keywords:** *Influence, remuneration, employee performance*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dilakukan dengan tipe penelitian survey. Sampel sebanyak 42 orang. Data tersebut di analisis secara statistik regresi linear sederhana dengan bantuan statistik program **SPSS 20**. Berdasarkan keseluruhan item X pertanyaan memiliki korelasi yang lebih dari r table 0,977 (nilai f table di dapatkandari n=42) dan dinyatakan valid. Berdasarkan penjumlahan keseluruhan pertanyaan item, Y lebih besardari 0,335 sehingga dikatakan reliabel. Hasil uji hipotesa menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai. Remunerasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di bagian umum sekretariat kota Makassar yaitu sebesar 93,231%. Kinerja pegawai di pengaruhi adanya remunerasi di bagian umum sekretariat kota Makasar.

**Kata kunci:** Pengaruh, remunerasi, kinerja pegawai

## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Muh.Aqram

Nomor Stambuk Mahasiswa : 10561 04596 12

Program studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 16 Januari 2018

Yang menyatakan

Muh Aqram

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ayahanda Abd.Halik, Ibunda Rahmawati, Selaku Kedua orang tua, yang senantiasa memanjatkan do'a dan segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun materil.
2. Istri dan Anak selaku keluarga kecil yang menjadi motivasi untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Hj. Fatmawati, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

4. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Pemerintah Di Kantor Walikota Makassar yang telah menerima dan memberi kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Teman-teman seperjuangan angkatan 2012 di Jurusan Ilmu Administrasi Negara terkhusus kelas E yang telah bersama-sama berusaha keras dan penuh semangat dalam menjalani studi baik suka maupun duka. Kebersamaan ini akan menjadi sebuah kenangan yang indah yang tidak akan dilupakan.
9. Sahabat-sahabat penulis Asdianto, Nur Hikma, Abd Halid, Aidil dan Suherman S.sos, yang tidak henti-hentinya memberikan semangat untuk selesainya karya tulis ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, Saran dan Kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 16 Januari 2018

Muh.Aqram



## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	!
Halaman Persetujuan Pembimbing.....	!!
Abstrak.....	!!!
Halaman Pernyataan Karya Ilmiah.....	!v
Kata Pengantar.....	V
Daftar Isi .....	v!
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
A. Pengertian Remunerasi.....	6
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Remunerasi.....	8
C. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	15
D. Kerangka Pikir.....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>20</b>
A. Waktu Dan lokasi Penelitian.....	20
B. Jenis Dan Tipe Penelitian.....	20
C. Populasi Dan Sampel.....	21
D. Teknik Pengumpulan Data.....	22
E. Teknik Validitas Dan Relidibitas.....	22

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>25</b>
A. Karakter Objek Penelitian.....	25
B. Karakteristik Responden.....	26
C. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	27
D. Saran.....	66

<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan.....	67

**DAFTAR PUSTAKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Suatu perkantoran dalam melaksanakan kegiatannya baik perkantoran yang bergerak di bidang pemerintahan maupun perusahaan akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahasa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perkantoran dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi dan operasi yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perkantoran, terutama bila mengingat bahwa era perusahaan akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perkantoran harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif.

Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perkantoran untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan suatu perkantoran.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perkantoran dalam mencapai

tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Remunerasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perkantoran. Karena dengan adanya remunerasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya remunerasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan memuaskan. Artinya budaya kerja disiplin dan professional yang terpupuk dalam-dalam seperti menurut Hammer (1998) “Budaya kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kerja organisasi, sebagai sebuah instrument penting dalam organisasi, diyakini oleh para ahli bahwa semua organisasi memiliki budaya. Perbedaannya terletak apakah budaya yang dimiliki organisasi tersebut kuat atau lemah. Selain itu, yang menjadi permasalahan adalah apakah organisasi yang ada menunjang pada pencapaian visi dan misi organisasi atau tidak. Budaya pada kenyataannya memang menghasilkan efek sangat besar yang mempengaruhi individu dan kinerja. Pengaruh ini bahkan bisa menjadi lebih besar daripada semua faktor lain”.

Kebijakan remunerasi dibuat berdasarkan aturan undang – undang tentang reformasi birokrasi, yaitu undang – undang No. 17 tahun 2007 mengenai rencana

pembangunan nasional jangka panjang tahun 2005 – 2025 dan juga pada peraturan Menteri Negara PAN, No PER/15/M.PAN/7/2008 mengenai pedoman reformasi birokrasi.

Terkait beberapa penjelasan mengenai penjelasan di atas, baik jika mengetahui secara rinci apa definisi dari remunerasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan remunerasi.

- a. Remunerasi adalah berupa pemberian hadiah (penghargaan atau jasa), bayaran, imbalan atau kompensasi atau upah.
- b. Remunerasi adalah untuk mendorong Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bertumbuh menjadi manusia berkualitas, memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan membentuk SDM dengan perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).
- c. Motivasi internal adalah dorongan dan perilaku.

Kesimpulan yang dapat dikutip yaitu Remunerasi di kaitkan dengan gaji/imbalan prestasi berupa hadiah untuk mendorong menjadi SDM yang berkualitas dan tidak pindah ke swasta dan juga mengurangi KKN.

Kementerian keuangan dijadikan acuan pemberian remunerasi kepada pegawai kementerian, lembaga Negara maupun pemda.

Reformasi birokrasi dan prosentasi remunerasi dilaksanakan melalui 9 (Sembilan) tahapan yang masing-masing tahapan memiliki bobot tersendiri. Setiap langkah Reformasi Birokrasi yang dijalankan berdampak kepada penghematan anggaran,

penerimaan negara dan peningkatan pelayanan masyarakat dan termasuk menutup kesempatan KKN.

Karena menyadari pentingnya sebuah remunerasi dalam dunia kerja maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh tentang “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan ini adalah :

1. Bagaimana tanggapan responden tentang remunerasi pegawai di Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar?
2. Bagaimana tanggapan responden tentang kinerja pegawai negeri sipil Di Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar?
3. Apakah Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar?
4. Berapa besar pengaruh remunerasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penulis yang ingin diperoleh pada penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kebijakan remunerasi itu sendiri terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar
2. Untuk mengetahui kebijakan remunerasi itu sendiri terhadap visi dan misi kantor Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dari tujuan di atas, besar harapan penulis agar kiranya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Secara Praktis

- Pemerintah/Instansi terkait, yakni menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam sistem remunerasi pegawai negeri sipil yang berdasarkan beban-beban kerja dan kinerja pegawai, sehingga mencerminkan keadilan baik secara internal maupun eksternal.
- Masyarakat, memberikan pengetahuan yang diperoleh sehingga dapat menambah wawasan dalam berpikir praktis.

### 2. Manfaat Secara teoritis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam menganalisis penerapan sistem remunerasi pegawai yang adil dan layak, terkhusus, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam meninjau kembali mengenai sistem remunerasi pegawai sehingga dapat memberikan reward yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Remunerasi**

Secara harfiah remunerasi merupakan suatu penggajian, bisa juga merupakan uang atau substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin, sementara menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah pemberian hadiah (penghargaan atas jasa, dan sebagainya).

Sementara itu ada beberapa pengertian remunerasi menurut beberapa pendapat para ahli yang penulis kutip:

Remunerasi mempunyai pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja". Mochammad Surya (2008)

Sementara itu, Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja, Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, dan kinerja organisasi, insentif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya (Mochammad Surya, 2004)



Dengan demikian penulis menyimpulkan remunerasi itu merupakan reward/imbalan dari perusahaan kepada karyawan atas usaha dan kinerjanya, baik dalam bentuk financial ataupun non financial yang tujuannya untuk mensejahterakan karyawan.

Menurut Simamora (2006) Kinerja adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang, situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik.

Menurut Kusnaedi remunerasi sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa remunerasi merupakan rewards atau imbalan dari perusahaan kepada karyawan atas usaha dan kinerjanya baik dalam bentuk financial ataupun non-financial yang tujuannya untuk mensejahterakan karyawan tersebut.

Menurut Rosenberg (1983) remunerasi adalah upah dan segala macam bentuk manfaat finansial lainnya yang diterima seseorang sebagai hasil dari suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Komarudin (1992) remunerasi adalah bentuk pemberian prestasi balasan (balas jasa) atau hadiah khususnya untuk jasa yang sudah dipergunakan.

## **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Remunerasi**

Di sini penulis akan paparkan beberapa faktor yang mempengaruhi remunerasi menurut Mochammad Surya (2004) yaitu:

### **a. Jabatan/posisi**

Yaitu nilai dari kontribusi yang diberikan oleh fungsi jabatan atau posisi bagi organisasi, yang umumnya dapat dilihat dari tiga (3) hal yakni tuntutan kemampuan, pemecahan masalah dan tanggung jawab. Faktor inilah yang menentukan besarnya gaji dasar yang diterima orang sebagai imbalan terhadap jabatan atau posisi yang didudukinya.

### **b. Kompetensi Individual**

Yaitu kompetensi yang dimiliki dan dibawah oleh orang untuk melakukan pekerjaannya seperti yang dipersyaratkan. Faktor ini biasanya diperhitungkan dalam imbalan sebagai tambahan pendapatan yang diterima dalam bentuk tunjangan atau insentif.

### **c. Kinerja**

Yaitu prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan baik secara individu, tim ataupun organisasi, yang berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Faktor ini biasanya diperhitungkan dalam imbalan berbentuk insentif atau bonus.

Dari definisi di atas, maka remunerasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah remunerasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah diberikan remunerasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

Masalah remunerasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu. Remunerasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

2. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

Ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain menurut Surya (2004):

1. Remunerator

Remunerator adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

## 2. Faktor kesehatan kerja

Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

## 3. Upah atau gaji yang sesuai

Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian hasil produksi sesuai target yang ditentukan perusahaan.

Menurut teori pengharapan, kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang akan bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain (Victor Vroom) :

### 1. Keamanan kerja yang terjamin

Karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

### 2. Kehormatan dan pengakuan

Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.

### 3. Perilaku yang adil

Adil bukan berarti dengan jumlah sama bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan. Uraian tersebut merupakan salah satu perlakuan adil sesuai prestasi karyawan, sehingga karyawan berlomba berprestasi dengan baik.

### 4. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa

Pimpinan perusahaan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan yang dipimpin.

### 5. Suasana kerja yang menarik

Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertical membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.

### 6. Jabatan yang menarik

Jabatan merupakan salah satu kedudukan yang diharapkan karyawan. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan

masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur.

Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan remunerasi dipengaruhi oleh :

1. Minat

Seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan :

- a. Perasaan senang bekerja
- b. Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan
- c. Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan

2. Sikap positif

Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan:

- a. Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi
- b. Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
- c. Mempunyai disiplin kerja yang tinggi

3. Rangsangan berupa bonus, gaji, intensif dan penghargaan rangsangan berupa gaji atau upah, bonus, intensif banyak menarik orang karena memberikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang diluar pekerjaan.

Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerima gaji itu antara lain :

- a. Gaji memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik diri serta keluarganya.

- b. Gaji jika cukup besarnya mungkin dapat pula dipakai untuk membeli kebutuhan lain bersifat sekunder.
- c. Gaji sering pula dipandang sebagai simbol kekayaan.
- d. Gaji juga menempatkan seseorang pada kedudukan yang tinggi dalam status dan gengsi sosial.

Menurut Moh. As'ad (1999) struktur ekonomi dewasa ini adalah sedemikian rupa sehingga mendorong seseorang untuk berproduksi guna mendapatkan upah dan uang ini kemudian dapat ditukarkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan yang riil. Dengan demikian kerja dan upah merupakan dua hal yang tidak dapat lagi di pisahkan.

Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Sampai sekarang sebetulnya tidak ada suatu sistem yang betul-betul murni yang berdiri sendiri. Ada empat sistem upah yang secara umum dapat diklarifikasikan yaitu :

- a. Sistem upah menurut produksi

Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing. Sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energis, tetapi kurang menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mulai mundur, inferior, dan lanjut usia. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan diperhitungkan ongkosnya.

Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang dibandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga kerja berbakat dan sebaliknya orang-orang tua dan inferior akan merasa tidak kerasan.

b. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem upah ini sebenarnya gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jam, upah mingguan, dan upah bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dapat menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang adalah sama. Akibatnya orang—orang yang superior merasa segan untuk memproduksi lebih dari keadaan rata-rata.

Tekanan sosial dan kemungkinan dipecat barangkali dapat mempengaruhi perilaku karyawan, namun faktor-faktor tersebut bukannya suatu incentive yang positif. Sistem upah harian tidak merugikan orang yang sudah cukup usia. Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman, juga tidak membedakan kemampuan. Berpijak dari dasar ini maka karyawan yang berusia yang kurang berpengalaman maupun inferior akan memilih upah harian diatas upah satuan produksi.

Salah satu faktor yang menonjol untuk mempertahankan sistem upah ini adalah sistem ini dapat mencegah manajemen dari pilih kasih, mencegah diskriminasi dari karyawan dan kompetisi yang tidak sehat.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi



orang-orang yang lanjut usia dan bagi orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah itu akan memberikan perasaan aman (*security feeling*) kepada karyawan yang cukup usia.

Seperti dilaporkan pada penelitian Thurstone (1922) yang dikutip oleh Maier (1965) bahwa orang-orang yang tinggi intelegensianya merasa kecewa sekali melihat orang-orang yang lebih rendah intelegensianya dinaikkan pangkat di atas mereka dan diharuskan menuruti perintah orang-orang yang rendah kecerdasannya itu. Sistem upah semacam ini akan berakibat terjadinya *labour turn over* terutama bagi karyawan yang masih muda usianya dan berbakat.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu terpenuhi maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang. Ada satu kelemahan dari sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif kerja sehingga sama dengan sistem senioritas. Segi positifnya adalah akan memberikan rasa aman karena nasibnya menjadi tanggungjawab perusahaan. Jelaslah sekarang dari keempat sistem upah ini bila dikenakan secara murni tidaklah tepat. Oleh karena itu harus ada kombinasi dari keempatnya.

### **C. Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai negeri sipil disebut juga Civil Servant yaitu salah satu organ penting bagi eksistensi suatu Negara, keberadaan Pegawai Negeri Sipil selain sebagai bagian dari

eksekutif juga terdapat pada organ-organ kenegaraan lainnya seperti lembaga yudikatif maupun lembaga legislative.

Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PNS berdasarkan Pasal 2 Ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil pada setiap Negara adalah penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan aparatur pelaksana pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan kelancaran pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasionalis terutama ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawai negeri sipil.

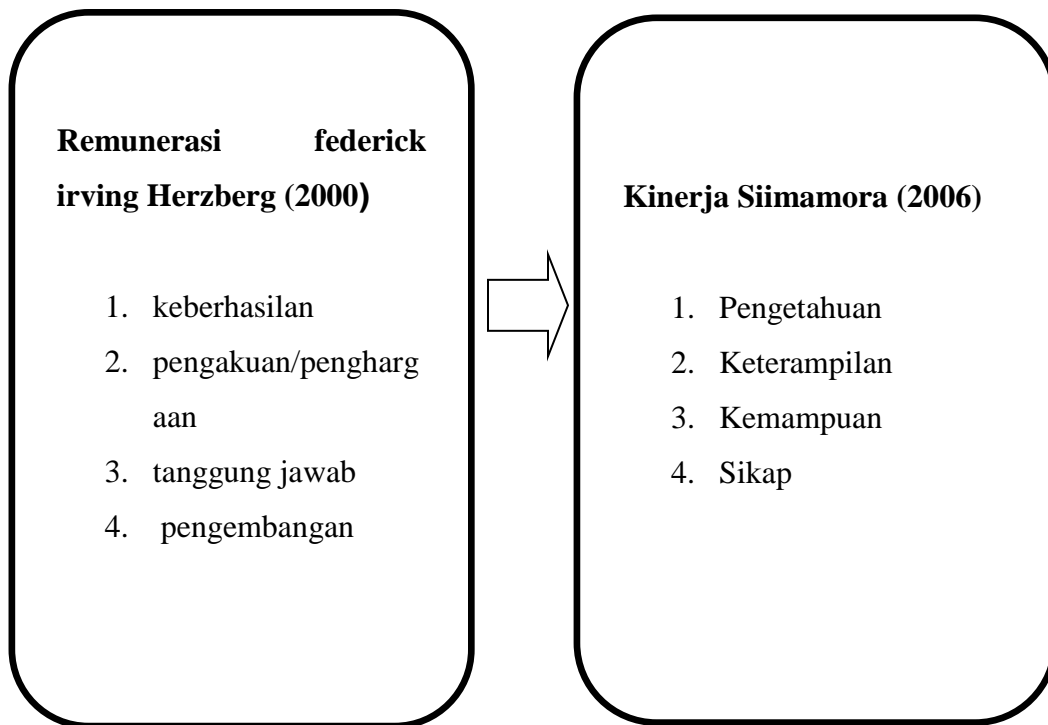
#### **D. Kerangka Pikir**

Penelitian ini akan mengungkap pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar. Remunerasi kinerja pegawai terbagi atas 2 hal yaitu remunerasi dan kinerja. Kinerja merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai yang meliputi minat dan sikap kerja yang positif.

Dengan adanya minat kerja yang tinggi dan sikap kerja yang positif akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya dapat lebih optimal. Remunerasi juga berpengaruh terhadap aktivitas kerja. Dengan adanya rangsangan dari

pihak perusahaan seperti bonus dan tunjangan merupakan suatu bentuk penghargaan bagi pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang lebih dari pegawai lainnya. Rangsangan ini akan mempengaruhi minat kerja pegawai, sehingga dapat menumbuhkan sikap positif pada pegawai.

### **BAGAN KERANGKA PIKIR**



- **Definisi Operasional Variabel**

**A. Remunerasi**

1. Keberhasilan yaitu kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.
2. Pengakuan/Penghargaan yaitu Adanya penyerahan dan pengabdian penuh pada suatu jenis pekerjaan yang mengimplitasikan tanggung jawab pada diri sendiri.
3. Tanggung jawab yaitu kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya baik yang disengaja maupun tidak disengaja.
4. Pengembangan yaitu suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

**B. Kinerja**

1. Pengetahuan berarti segala sesuatu yang diketahui, kepandaian, atau segala sesuatu yang diketahui.
2. Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat.
3. Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya.

4. Sikap adalah merupakan reaksi atau proses seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau obyek.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan pada tanggal 10 Juni – 10 Agustus 2017 di Kantor Walikota sebagai instansi publik yang merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan dibidang perencanaan dan informasi kepegawaian, pengembangan di Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

##### **a. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu sistem penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.

##### **b. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan yaitu Survei, yaitu metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data, pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

##### **c. Sumber Data**

Adapun Sumber data yang penulis gunakan yaitu:

- a) Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian yakni sumber data, dari informan yang bersangkutan dengan cara pembagian angket/pengumpulan data.
- b) Data sekunder merupakan data yang berasal dari survey lapangan dan diperoleh dengan mempelajari bahan-bahan kepustakaan yang berupa buku-buku, literatur-literatur, dokumen-dokumen, laporan-laporan maupun arsip-arsip resmi yang dapat mendukung kelengkapan data primer.
- c) Tipe penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu memberikan gambaran, penjelasan yang tepat secara obyektif tentang keadaan sebenarnya dari obyek yang diteliti.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dan Sampel, dimana populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan, Sementara sampel yaitu bagian suatu objek atau objek yang mewakili populasi.

#### **1. Populasi**

Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar yang berjumlah 80 orang pada Bagian yang telah ditentukan.

#### **2. Sampel**

Adapun sampel yang diteliti dalam penulisan skripsi ini adalah bersifat "*proporsional random sampling*" yaitu sampel ditetapkan secara proporsional pada

masing-masing seksi yang ada, sehingga sampel yang diambil adalah sebanyak 42 data orang.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data,

- Kuesioer, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab.
- Observasi, yaitu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Observasi inipun menjadi salah satu dari teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian yang direncanakan secara sistematis.
- Dokumentasi, yaitu penyediaan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari kalangan, tulisan, wasiat, buku, aturan perundang-undangan, dan lain sebagainya.

#### **E. Teknik Validitas dan Relidibitas**

Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif. Analisa data dilakukan setelah semua data primer dan data sekunder terkumpul. Data kuesioner dalam penelitian ini adalah berupa opini para responden atas berbagai pertanyaan dalam primer terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti, sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh instansi atau sumber-sumber tercetak seperti: buku, laporan kantor, jurnal, hasil internet dan sebagainya. Setelah itu data-data tersebut dianalisa melalui proses tabulasi yang



disajikan dalam bentuk frekuensi dan persentase berdasarkan kategori jawaban yang telah diberikan oleh responden melalui pertanyaan kuesioner.

Proses analisa pada data tersebut dilakukan dengan mengelompokkan, kemudian menganalisa sesuai dengan gejala atau obyek yang diteliti dan menginterpretasikan analisis persentase tersebut berdasarkan teori yang ada.

a. Pengujian instrument penelitian

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

1. Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh alat pengukur dapat memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti sehingga menunjukkan dengan sebenarnya objek yang diukur.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r = 0,30$ . Butir pertanyaan dikatakan valid jika angka  $r$  lebih besar dari  $0,30$  (Masrun dalam Sugiyono, 2013).

### 3. Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach's Alpa lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Karakter Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar**

Dari aspek sejarah dapat di ketahui bahwa sebelum lahirnya Badan Kepegawaian Daerah telah ada Bagian kepegawaian di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Makassar melaksanakan urusan manajemen kepegawaian yang di pimpin oleh Kepala Bagian, namun setelah terbentuknya Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar Nomor 4 Tahun 2007 Tanggal 11 juni 2007 terus melanjutkan urusan bagian tersebut sampai dengan saat sekarang ini BKD yang dipimpin oleh Kepala Badan menyelenggarakan urusan manajemen kepegawaian guna menghadirkan produk/jasanya. Oleh karena itu telah tertanam “Brand Image” di lingkup PNS dan masyarakat pada umumnya bahwa urusan Pegawai Negeri Sipil adalah urusan Badan Kepegawaian Daerah.

##### **2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar**

###### **Visi :**

Terwujudnya aparatur yang bersih dan kompetitif.

###### **Misi:**

1. Mewujudkan manajemen kepegawaian dan sumber daya Aparatur Pemerintah Daerah yang bersih dan professional,
2. Penyajian data yang apresiatif,
3. Meningkatkan koordinasi aktif dibidan kepegawaian dan SKPD sebagai mitra strategis,
4. Mendukung kinerja dan karir aparatur.

## B. Karakteristik Responden

Pengambilan sampel yang dilakukan penulis di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar yaitu sampel jenuh dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar sebanyak 42 responden.

Adapun karakteristik pegawai atau responden dalam penelitian ini sebanyak 42 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
1.	Laki-laki	23 Responden	54%
2.	Perempuan	19 Responden	46%
	Total	42 Responden	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel nominal di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin untuk Laki-laki yaitu sebanyak 23 responden dengan presentasi 54%, sedangkan jenis kelamin Perempuan hanya 19 responden dengan presentasi 46%.

Tabel 2 Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase %
1.	20-29 tahun	21 Responden	50%
2.	30-39 tahun	15 Responden	32%
3.	40-49 tahun	5 Responden	11%
4.	50-59 tahun	1 Responden	4%
	Total	42 Responden	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel interval mengemukakan tentang usia responden, yang paling mendominasi yaitu pada usia 20-29 tahun adalah sebanyak 50 responden dengan

presentasi 50% dengan total responden sebanyak 25 responden. Kemudian, dengan usia 30-39 tahun berjumlah 15 responden dengan presentasi 35%, untuk usia 40-49 tahun sebanyak 5 responden dengan presentasi 11%, Sedangkan untuk usia 50-59 tahun sebanyak 1 responden dengan presentasi 4%.

Tabel 3 Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
1.	SLTA	7 Responden	17%
2.	S1	30 Responden	71%
3.	S2	5 Responden	12%
Total		42 Responden	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel ordinal mengenai pendidikan responden dapat diketahui bahwa pendidikan responden yang terbanyak yaitu SLTA yang berjumlah 7 responden dengan presentasi 28%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 13 responden dengan presentasi 52% pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 responden dengan presentasi 20%.

### C. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Sekretariat kota Makassar digunakan frekuensi dan presentase. Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi dan presentase untuk mengukur Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum Sekretariat kota Makassar.

#### 1. Variabel Remunerasi

##### a) Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Untuk mengetahui tanggapa responden tentang menyelesaikan tugas secara tepat waktu dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Indikator Prestasi. Tanggapan responden tentang Menyelesaikan tugas tepat waktu.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat tepat waktu	7	17%
2	Tepat waktu	25	60%
3	Kurang tepat waktu	4	9%
4	Tidak tepat waktu	4	9%
5	Sangat tidak tepat waktu	2	5%
Total		42	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat di simpulkan dalam indikator Prestasi yang mendominasi yaitu “tepat waktu ” sebanyak 25 orang dengan presentase 60%, sedangkan yang menjawab “sangat tepat waktu” sebanyak 7 orang dengan presentase 17%, sedangkan yang menjawab “kurang tepat waktu” sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, sedangkan yang menjawab “tidak tepat waktu” sebanyak 4 orang dengan presentase 9% dan yang menjawab “sangat tidak tepat waktu” sebanyak 2 orang atau dengan presentase 5%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu para pegawai melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu dalam pengurusan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “tepat waktu” Karena para pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak harus menunggu beberapa berkas harus terkumpul banyak akan tetapi setiap ada berkas yang tertinggal atau belum selesai langsung di selesaikan oleh para pegawai sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan

para pegawai “tepat waktu” hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “tepat waktu”.

Tabel 5. Indikator Kinerja. Tanggapan responden tentang bekerja dengan cepat dan tepat waktu.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat cepat dan tepat waktu	7	18%
2	Cepat dan Tepat waktu	24	57%
3	Kurang cepat dan tepat waktu	4	9%
4	Tidak cepat dan tepat waktu	4	9%
5	Sangat tidak cepat dan tepat waktu	3	7%
Total		42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat disimpulkan dalam indikator Prestasi yang mendominasi yaitu “tepat waktu ” sebanyak 24 orang dengan presentase 57%, sedangkan yang menjawab “sangat tepat waktu” sebanyak 7 orang dengan presentase 18%, sedangkan yang menjawab “kurang tepat waktu” sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, sedangkan yang menjawab “tidak tepat waktu” sebanyak 4 orang dengan presentase 9% dan yang menjawab “sangat tidak tepat waktu” sebanyak 3 orang atau dengan presentase 7%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu para pegawai melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden

menjawab “tepat waktu” Karena para pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak harus menunggu berkas harus terkumpul banyak akan tetapi setiap ada berkas yang tertinggal atau belum selesai langsung di selesaikan oleh para pegawai namun dalam penyelesaiannya para pegawai tidak pernah melangkahi suatu prosedur dalam bekerja sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya para pegawai “cepat dan tepat waktu” hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “cepat dan tepat waktu”.

Tabel 6. Indikator Kinerja. Tanggapan responden tentang jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang di harapkan.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat memenuhi	4	9%
2	Memenuhi tuntutan	30	71%
3	Kurang memenuhi tuntutan	3	7%
4	Tidak memenuhi tuntutan	4	9%
5	Sangat tidak memenuhi tuntutan	1	4%
Total		42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat disimpulkan dalam indikator Prestasi tanggapan responden tentang jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang di harapkan, yang mendominasi yaitu “memenuhi tuntutan ” sebanyak 30 orang dengan presentase 71%, sedangkan yang menjawab “sangat memenuhi tuntutan” sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, sedangkan yang menjawab “kurang memenuhi tuntutan” sebanyak 3 orang dengan presentase 7%, sedangkan yang



menjawab “tidak memenuhi tuntutan” sebanyak 4 orang dengan presentase 9% dan yang menjawab “sangat tidak memenuhi tuntutan” sebanyak 3 orang atau dengan presentase 7%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu para pegawai melakukan pekerjaan dengan hasil kerja yang memenuhi tuntutan yang di harapkan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “memenuhi tuntutan” Karena para pegawai dalam melakukan pekerjaan sangat bertanggungjawab terhadap kewajiban yang harus di kerjakannya setiap ada berkas yang tertinggal atau belum selesai langsung di selesaikan oleh para pegawai namun dalam penyelesaiannya para pegawai tidak pernah melangkahi suatu prosedur dalam bekerja sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya para pegawai “memenuhi tuntutan” hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “memenuhi tuntutan”.

Tabel 7. Indikator Motivasi Kerja. Tanggapan responden tentang menunjukkan rasa malu dan tidak enak apabila pekerjaan tidak tepat waktu.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat malu	7	16%
2	Menunjukkan rasa malu dan tidak enak	28	66%
3	Kurang menunjukkan rasa malu	4	9%
4	Tidak menunjukkan rasa malu	2	5%
5	Sangat tidak menunjukkan rasa malu	1	4%
Total		42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat di simpulkan dalam indikator Prestasi tanggapan responden tentang jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang di harapkan, yang mendominasi yaitu “menunjukkan rasa malu ” sebanyak 38 orang dengan presentase 66%, sedangkan yang menjawab “sangat malu” sebanyak 7 orang dengan presentase 16%, sedangkan yang menjawab “kurang malu” sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, sedangkan yang menjawab “tidak malu” sebanyak 2 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab “sangat tidak malu” sebanyak 1 orang atau dengan presentase 4%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu para pegawai melakukan pekerjaan dengan hasil kerja yang memenuhi tuntutan yang di harapkan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “menunjukkan rasa malu” Karena para pegawai dalam melakukan pekerjaan sangat bertanggungjawab terhadap kewajiban yang harus di kerjakannya setiap sangat malu apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga para pegawai sangat berusaha menyelesaikan semua pekerjaannya walaupun kadan dengan kendala yang membuat pekerjaannya kurang cepat untuk bisa di selesaikan “menunjukkan rasa malu” hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “menunjukkan rasa malu”.

## **b) Pengakuan**

Pengakuan adalah proses untuk mencatat atau memasukkan secara formal suatu pos dalam akun dan entitas laporan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang di harapkan dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Indikator Penghargaan. Tanggapan responden tentang pemberian intensif bagi pegawai yang berprestasi.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat memberi penghargaan terhadap pegawai berprestasi	5	11%
2	Memberi penghargaan terhadap pegawai berprestasi	32	76%
3	Kurang memberi penghargaan terhadap pegawai berprestasi	2	5%
4	Tidak memberi penghargaan terhadap pegawai berprestasi	1	3%
5	Sangat tidak memberi penghargaan terhadap pegawai berprestasi	2	5%
Total		42	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat di simpulkan dalam indikator Pengakuan tanggapan responden tentang pemberian intensif bagi pegawai yang berprestasi, yang mendominasi yaitu “memberi penghargaan terhadap pegawai berprestasi ” sebanyak 32 orang dengan presentase 76%, sedangkan yang menjawab “sangat memberi apresiasi terhadap pegawai berprestasi” sebanyak 5 orang dengan presentase 11%, sedangkan yang menjawab “kurang memberikan penghargaan terhadap pegawai berprestasi” sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, sedangkan yang menjawab “tidak memberi penghargaan terhadap pegawai berprestasi” sebanyak 1 orang dengan presentase 3% dan yang menjawab “sangat tidak

memberi penghargaan terhadap pegawai berprestasi” sebanyak 2 orang atau dengan presentase 5%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu memberikan penghargaan terhadap pegawai berprestasi. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi” Karena para pegawai dalam melakukan pekerjaan sangat bertanggungjawab terhadap kewajiban yang harus di kerjakannya setiap ada berkas yang tertinggal atau belum selesai langsung di selesaikan oleh para pegawai namun dalam penyelesaiannya para pegawai tidak pernah melangkahi suatu prosedur dalam bekerja sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya para pegawai juga selalu bekerja dengan sepenuh hati berdasarkan prinsip pelayanan dan selalu melakukan pelayan dan melakukan kinerja yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga pegawai selalu mendapatkan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “memberi penghargaan terhadap pegawai berprestasi”.

Tabel 9. Indikator Penghargaan. Tanggapan responden tentang adanya peningkatan karir bagi pegawai yang berprestasi.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat ada peningkatan	5	11%
2	Ada peningkatan	32	73%
3	Kurang ada peningkatan	4	9%
4	Tidak ada peningkatan	0	0%
5	Sangat tidak ada peningkatan	3	7%
Total		42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat di simpulkan dalam indikator Pengakuan tanggapan responden tentang adanya peningkatan yang untuk lebih dari pegawai yang lain yang mendominasi yaitu “ada peningkatan ” sebanyak 32 orang dengan presentase 73%, sedangkan yang menjawab “sangat ada peningkatan” sebanyak 5 orang dengan presentase 11%, sedangkan yang menjawab “kurang ada peningkatan” sebanyak 4 orang dengan presentase 9% sedangkan yang menjawab “tidak ada peningkatan” tidak di dapati sedangkan yang menjawab “sangat tidak ada peningkatan sebanyak 3 orang dengan presentase 7% dan yang menjawab “sangat tidak memberi peningkatan terhadap pegawai berprestasi” sebanyak 2 orang atau dengan presentase 5%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu ingin lebih dari orang lain. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “ada peningkatan” Karena para pegawai dalam melakukan pekerjaan sangat bertanggungjawab terhadap kewajiban yang harus di kerjakannya setiap ada berkas yang tertinggal atau belum selesai langsung di selesaikan oleh para pegawai namun dalam penyelesaiannya para pegawai tidak pernah melangkahi suatu prosedur dalam bekerja sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya para pegawai juga selalu bekerja dengan sepenuh hati berdasarkan prinsip pelayanan dan selalu melakukan pelayan dan melakukan kinerja yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga pegawai selalu mendapatkan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “memberi penghargaan terhadap pegawai berprestasi”.

### **c) Tanggung jawab**

Tanggungjawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya jika terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan atau juga berarti hak yang berfungsi menerima pembebanan sebagai akibat sikapnya oleh pihak lain, 1) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 2) kehadiran disiplin, 3) Menyelesaikan

target pekerjaan. Untuk mengetahui tanggap responden tentang keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang paling utama dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Indikator Tanggungjawab. Tanggapan responden tentang keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	5	13%
2	Setuju	30	71%
3	Kurang setuju	2	5%
4	Tidak setuju	1	4%
5	Sangat tidak setuju	3	7%
Total		42	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat di simpulkan dalam indikator Pengakuan tanggapan responden tentang jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang di harapkan, yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 30 orang dengan presentase 71%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 5 orang dengan presentase 13%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak orang atau dengan presentase 7%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang paling utama. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” Karena para pegawai dalam melakukan pekerjaan mengerjakan pekerjaan hanya untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan selalu mengedepankan kesuksesan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang maksimal

adalah tujuan utama dari setiap pegawai, hal ini di sebabkan karena para pegawai merasa gagal dan malu apabila kinerjanya di bawah standard dan hal ini akan sangat di sesalkan para pagawai karena para pegawai mengejar sebuah pengakuan dan penghargaan terhadap kinerjanya.

Tabel 11. Indikator Tanggungjawab. Merasa senang dengan pekerjaan yang di berikan.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat senang	7	16%
2	Senang	32	72%
3	Kurang senang	1	4%
4	Tidak senang	1	4%
5	Sangat tidak senang	1	4%
Total		42	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat di simpulkan dalam indikator tanggungjawab tanggapan responden tentang merasa senang dengan pekerjaan yang di berikan yang mendominasi yaitu “senang” sebanyak 32 orang dengan presentase 72%, sedangkan yang menjawab “sangat senang” sebanyak 7 orang dengan presentase 16%, sedangkan yang menjawab “kurang senang” sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, sedangkan yang menjawab “tidak senang” sebanyak 1 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak senang” sebanyak 1 orang atau dengan presentase 4%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu merasa senang dengan pekerjaan yang di berikan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” Karena para pegawai dalam melakukan pekerjaan merasa senang karena

semakin banyak pekerjaan yang di berikan kepadanya maka akan merasa sangat senang karena di percaya dan secara tidak langsung di akui bahwa kinerja yang di lakukannya mempunyai kualitas yang bagus.

Tabel 12. Indikator Tanggungjawab. Menentukan target sebelum melakukan pekerjaan.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat tanggung jawab	9	21%
2	Tanggung jawab	27	64%
3	Kurang tanggung jawab	4	7%
4	Tidak tanggung jawab	1	4%
5	Sangat tidak tanggung jawab	1	4%
Total		42	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat di simpulkan dalam indikator tanggungjawab tanggapan responden tentang yang mendominasi yaitu “tanggung jawab” sebanyak 27 orang dengan presentase 64%, sedangkan yang menjawab “sangat tanggung jawab” sebanyak 9 orang dengan presentase 21%, sedangkan yang menjawab “kurang tanggung jawab” sebanyak 4 orang dengan presentase 7%, sedangkan yang menjawab “tidak tanggung jawab” sebanyak 3 orang dengan presentase 7% dan yang menjawab “sangat tanggung jawab” tidak di dapati.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum waktu yang di tentukan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” Karena para pegawai dalam melakukan pekerjaan merasa senang karena semakin banyak pekerjaan yang di berikan kepadanya maka akan merasa sangat senang karena di percaya dan secara tidak langsung di akui



bahwa kinerja yang di lakukannya mempunyai kualitas yang bagus dan walaupun waktu yang singkat namun bisa menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang di tentukan.

#### d) Pengembangan

Pengembangan adalah pola pertumbuhan, perubahan secara perlahan (evolusi) dan perubahan secara bertahap. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang paling utama dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Indikator Pengembangan. Manajer melakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	9	20%
2	Setuju	27	64%
3	Kurang setuju	2	5%
4	Tidak setuju	1	4%
5	Sangat tidak setuju	3	7%
Total		42	100%

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat di simpulkan dalam indikator pengembangan tanggapan responden tentang manajer melakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 27 orang dengan presentase 64%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 orang dengan presentase 20%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 3 orang atau dengan presentase 7%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu menentukan target sebelum memulai suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” para pegawai mendapatkan manfaat yang sangat baik dengan adanya pelatihan yang di lakukan oleh manajer karena kesuksesan kinerja pegawai tergantung dari keahlian yang dimiliki oleh para pegawai itu sendiri sehingga mengapa pelayanan dan kinerja para pegawai di walikota Makassar dapat di katakan cukup baik dalam melayani ataupun dalam kinerjanya karena mendapatkan pelatihan.

Tabel 13. Indikator Pengembangan. Karyawan yang berprestasi di berikan insentif yang lebih.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	9	21%
2	Setuju	28	66%
3	Kurang setuju	0	0%
4	Tidak setuju	2	5%
5	Sangat tidak setuju	3	8%
Total		42	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 13 di atas dapat di simpulkan dalam indikator pengembangan tanggapan responden tentang karyawan yang berprestasi di beri insentif yang lebih yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 28 orang dengan presentase 66%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 orang dengan presentase 21%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” tidak di dapati, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 3 orang atau dengan presentase 8%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu karyawan yang berprestasi di beri insentif yang lebih yang mendominasi. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat diketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” yaitu para pegawai mendapatkan manfaat yang sangat baik dengan adanya insentif berprestasi yang diberikan karena membuat para pegawai untuk melakukan pelayanan yang lebih baik dan semakin baik, hal ini di karenakan para pegawai berlomba untuk melakukan kinerja yang paling baik di antara pegawai lain untuk mendapatkan insentif gaji yan lebih terhadap pegawai yang melakukan kinerja yang baik di atas standar pelayanan.

**e) Pekerjaan itu Sendiri**

Tabel 15. Indikator Pekerjaan itu sendiri. Menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	11	27%
2	Setuju	27	64%
3	Kurang setuju	1	4%
4	Tidak setuju	2	5%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
Total		42	100%

Berdasarkan tabel 15 di atas dapat di simpulkan dalam indikator pekerjaan itu sendiri, menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan yaitu “setuju” sebanyak 27 orang dengan presentase 64%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 orang dengan presentase 27%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 1 orang dengan presentase 4%, sedangkan yang menjawab “tidak

setuju” sebanyak 2 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” tidak di dapati

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” yaitu para pegawai sangat bergantung terhadap apa yang di jalannya untuk mendapatkan hasil yang lebih untuk sebuah kebutuhan di hari kedepannya, para pegawai juga memberikan semangat kerja tingginya untuk mendapatkan penghargaan terhadap hasil kinerjanya dan menjadikan kinerjanya yang di lakukan semangat tinggi membuat kedepannya pelayanan semakin baik yang di lakukan untuk melayani setiap orang.

**f) Kemungkinan Berkembang**

Tabel 16. Indikator Kemungkinan berkembang. Memberikan semangat kerja yang tinggi dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan yang akan datang.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat mungkin	7	16%
2	Mungkin	25	61%
3	Kurang mungkin	4	9%
4	Tidak mungkin	4	9%
5	Sangat tidak mungkin	2	5%
Total		42	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 16 di atas dapat di simpulkan dalam indikator Memberikan semangat kerja yang tinggi dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan yang akan datang, yang mendominasi yaitu “mungkin” sebanyak 25 orang dengan presentase

61%, sedangkan yang menjawab “sangat mungkin” sebanyak 7 orang dengan presentase 16%, sedangkan yang menjawab “kurang mungkin” sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, sedangkan yang menjawab “tidak mungkin” sebanyak 4 orang dengan presentase 9% dan yang menjawab “sangat tidak mungkin” sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu Memberikan semangat kerja yang tinggi dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan yang akan datang. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” yaitu para pegawai bergantung terhadap pekerjaan yang di kerjakannya untuk mendapatkan suatu hasil yang lebih, apabila usaha yang di lakukan para pegawai tidak di perhatikan oleh manajer akan membuat para pegawai merasa rugi atau di rugikan karena usaha maksimal yang mereka lakukan hanya akan di pandang sebelah mata jadi para pegawai akan sangat di rugikan karena mempunyai manajer yang tidak dapat berkembang dan hanya memandang hasil kerja asal selesai tanpa memperhatikan kualitas dan standar yang jauh lebih tinggi untuk kedepannya.

Tabel 17. Indikator Kemungkinan berkembang. Manager tidak memperhatikan karyawan yang tidak memiliki semangat kerja, hanya memperhatikan pekerjaan selesai atau tidak.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Setuju	7	16%
2	Setuju	24	59%
3	Kurang Setuju	4	9%
4	Tidak Setuju	4	9%
5	Sangat tidak Setuju	3	7%
Total		42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat di simpulkan dalam indikator Manajer tidak memperhatikan karyawan yang tidak memiliki semangat kerja, hanya memperhatikan pekerjaan selesai atau tidak yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 24 orang dengan presentase 59%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 7 orang dengan presentase 16%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 orang dengan presentase 9% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 3 orang dengan presentase 7%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian Manajer tidak memperhatikan karyawan yang tidak memiliki semangat kerja, hanya memperhatikan pekerjaan selesai atau tidak yaitu. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” yaitu para pegawai menguasai setiap bagian dari sub bagian pekerjaan yang di berikan kepada pegawai di kantor walikota Makassar khususnya di bagian umum karena sebelum pegawai di tempatkan pada bagian –bagian tertentu sebelumnya di lakukan pelatihan oleh kepala bagian umum, hal ini di maksudkan untuk mendapatkan kinerja dan kualitas kerja yang maksimal hal inilah yang mempengaruhi banyaknya reponden menjawab “setuju”.

Dari hasil skoring di dapatkan dari hasil penelitian tentang Remunerasi yaitu :

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

$$\text{Remunerasi} = \frac{2,606}{3,360} \times 100 = 93,231$$

Hal-hal yang mempengaruhi sangat tingginya pengaruh remunerasi terhadap produktivas kerja yaitu karena para pegawai berlomba lomba untuk dapat mendapatkan hasil yang lebih dari apa yang di kerjakannya, faktor lain yang juga menjadi faktor pendukung tingginya pengaruh Remunerasi adalah karena adanya motivasi untuk berbuat yang lebih baik dan manajar peningkatan terhadap standar atas kinerja para pegawai di walikota Makassar bagian umum.

## 2. Kinerja

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi di bandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat di katakan produktif apabila mampu menghasilkan barang dan jasa yang di harapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

### a) Pengetahuan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pegawai memiliki wawasan yang luas berdasarkan pekerjaan yang di berikan manajer dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 18. Indikator Pengetahuan. Menguasai pekerjaan yang diberikan.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat menguasai	4	9%
2	Menguasai	30	68%
3	Kurang menguasai	3	7%
4	Tidak menguasai	4	9%
5	Sangat tidak menguasai	3	7%
Total		42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 18 di atas dapat di simpulkan dalam indikator Menguasai pekerjaan yang diberikan yang mendominasi yaitu “menguasai” sebanyak 30 orang

dengan presentase 68%, sedangkan yang menjawab “sangat menguasai” sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, sedangkan yang menjawab “kurang menguasai” sebanyak 3 orang dengan presentase 7%, sedangkan yang menjawab “tidak menguasai” sebanyak 4 orang dengan presentase 9% dan yang menjawab “sangat tidak menguasai” sebanyak 1 orang dengan presentase 4%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu: Menguasai pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “menguasai” yaitu para pegawai menguasai setiap bagian dari sub bagian pekerjaan yang di berikan kepada pegawai di kantor walikota Makassar khususnya di bagian umum karena sebelum pegawai di tempatkan pada bagian –bagian tertentu sebelumnya di lakukan pelatihan oleh kepala bagian umum, hal ini di maksudkan untuk mendapatkan kinerja dan kualitas kerja yang maksimal hal ini dikarenakan wawasan dari pegawai sangat luas bukan hanya sebuah wawasan tapi pendidikan yang di miliki para pegawai juga cukup tinggi dan menunjang pekerjaan pegawai di kantor walikota Makassar terkhusus di bagian umum hal inilah yang mempengaruhi banyaknya reponden menjawab “menguasai”

Tabel 19. Indikator Pengetahuan. Pegawai memiliki wawasan yang luas berdasarkan pekerjaan yang diberikan.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	7	14%
2	Setuju	28	66%
3	Kurang setuju	5	11%
4	Tidak setuju	2	5%
5	Sangat tidak setuju	1	4%
Total		42	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*



Berdasarkan tabel 19 di atas dapat di simpulkan dalam indikator Pegawai memiliki wawasan yang luas berdasarkan pekerjaan yang diberikan yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 28 orang dengan presentase 66%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 7 orang dengan presentase 14%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 5 orang dengan presentase 11%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan presentase 4%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu: Pegawai memiliki daya pikir baik serta penguasaan ilmu berdasarkan pekerjaan yang di berikan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” yaitu para pegawai yang berada pada bagian umum yaitu kebanyakan adalah orang-orang yang mempunyai kualitas ingatan yang masih cukup baik dan mempunyai keahlian dan wawasan ilmu pengetahuan yang memang menunjang para pegawai di tempatkan pada bagian umum di kantor walikota Makassar. Salah satu faktor lain yaitu faktor usia dari para pegawai yang mendominasi terbilang masih cukup muda.

#### **b) Keterampilan**

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang sebagian besar karyawan memiliki kemampuan terhadap pekerjaan tertentu dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 20. Indikator keterampilan. Sebagian besar karyawan memiliki kemampuan terhadap pekerjaan tertentu.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	5	11%
2	Setuju	32	75%
3	Kurang setuju	2	5%
4	Tidak setuju	1	4%
5	Sangat tidak setuju	2	5%
Total		42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 20 di atas dapat disimpulkan dalam indikator Sebagian besar karyawan memiliki kemampuan terhadap pekerjaan tertentu yaitu “setuju” sebanyak 32 orang dengan presentase 75%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 5 orang dengan presentase 11%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu Sebagian besar karyawan memiliki kemampuan terhadap pekerjaan tertentu. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat diketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” yaitu para pegawai yang berada pada bagian umum yaitu kebanyakan adalah orang-orang yang mempunyai kualitas ingatan yang masih cukup baik dan mempunyai keahlian dan wawasan ilmu pengetahuan yang memang menunjang para pegawai di tempatkan pada bagian umum di kantor walikota Makassar. Salah satu faktor lain yaitu faktor usia dari para pegawai yang mendominasi terbilang masih cukup muda. Para pegawai yang muda ini mempunyai keahlian yang banyak berfariasi sehingga dalam kantor

walikota terkhusus bagian umum sangat baik jika dilihat dari kinerjanya karena para pegawainya mempunyai keahlian-keahlian khusus. Hal inilah yang mempengaruhi banyaknya responden menjawab “setuju”.

Tabel 21. Indikator keterampilan. Diharuskan menguasai tehnik oprasional sebelum pekerjaan itu dilakukan.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	5	12%
2	Setuju	31	74%
3	Kurang setuju	3	7%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	3	7%
Total		42	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 21 di atas dapat di simpulkan dalam indikator Diharuskan menguasai tehnik oprasional sebelum pekerjaan itu dilakukan. Yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 31 orang dengan presentase 74%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 5 orang dengan presentase 12%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 3 orang dengan presentase 7%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” tidak di dapati sedangkan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 3 orang dengan presentase 7%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu diharuskan menguasai tehnik oprasional sebelum pekerjaan itu dilakukan memiliki kemampuan terhadap pekerjaan tertentu. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” yaitu para pegawai sudah menguasai semua tehnik

pengoprasian sebelum melakukan pekerjaan karena sebelum melakukan pekerjaan para pegawai telah di tempatkan pada posisi yang berdasarkan keahlian dan kemampuan yang di miliki oleh pegawai tersebut, hal inilah yang mempengaruhi mengapa kinerja pegawai di kantor walikota khususnya di bagian umum mempunyai kinerja yang cukup baik. Hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju”.

Tabel 22. Indikator keterampilan. Manajer melakukan pelatihan keterampilan kepada karyawan.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	6	15%
2	Setuju	29	69%
3	Kurang setuju	2	5%
4	Tidak setuju	1	4%
5	Sangat tidak setuju	3	7%
Total		42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 22 di atas dapat di simpulkan dalam indikator keterampilan. Manajer melakukan keterampilan kepada karyawan tanggapan responden yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 29 orang dengan presentase 69%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 6 orang dengan presentase 15%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan presentase 4% sedangkan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 3 orang dengan presentase 7%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu Manajer melakukan keterampilan kepada karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian

koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” yaitu para pegawai sudah di berikan pelatihan untuk melakukan pekerjaan yang akan di kerjakannya bukan hanya semata pada bagian tertentu akan tetapi para pegawai di berikan pelatihan untuk mempunyai beberapa keahlian lain apabila suatu saat ada kekosongan bagian akan di tutupi untuk sementara oleh para pegawai, kinerja pegawai pengganti juga cukup bagus sebagai pengganti karena pelatihan yang di ajarkan lebih dari satu. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi yaitu dengan adanya pelatihan yang di berikan membuat kinerja pegawai semakin meningkat dan kualitas yang semakin baik. Hal inilah yang mempengaruhi mengara banyak responden menjawab “setuju”.

Tabel 23. Indikator keterampilan. Karyawan bekerja harus mempunyai keterampilan tertentu.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	7	16%
2	Setuju	29	69%
3	Kurang setuju	1	4%
4	Tidak setuju	3	7%
5	Sangat tidak setuju	1	4%
Total		42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 23 di atas dapat di simpulkan dalam indikator keterampilan. Karyawan bekerja harus mempunyai keterampilan tertentu. tanggapan responden yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 29 orang dengan presentase 69%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 7 orang dengan presentase 16%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 1 orang dengan presentase 4%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 orang dengan

presenatase 7% sedangkan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan presentase 4%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu Karyawan bekerja harus mempunyai keterampilan tertentu. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” yaitu para pegawai sudah di berikan pelatihan untuk melakukan pekerjaan yang akan di kerjakannya bukan hanya semata pada bagian tertentu akan tetapi para pegawai di berikan pelatihan untuk mempunyai beberapa keahlian lain apabila suatu saat ada kekosongan bagian akan di tutupi untuk sementara oleh para pegawai, kinerja pegawai pengganti juga cukup bagus sebagai pengganti karena pelatihan yang di ajarkan lebih dari satu. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi yaitu dengan adanya pelatihan yang di berikan membuat kinerja pegawai semakin meningkat dan kualitas yang semakin baik. Hal lain tersebut yang sangat menunjang mengapa kinerja di kantor walikota terkhusus bagian umum yaitu para pegawai mempunya keahlian yang menjadi bekal masing-masing. Hal inilah yang mempengaruhi mengara banyak responden menjawab “setuju”.

### **c) Kemampuan**

Kemampuan adalah bakat yang melekat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang di peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalama.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pekerjaan yang di berikan berdasarkan kemampuanyang di miliki dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 24. Indikator Kemampuan. Tanggapan responden pekerjaan yang di berikan berdasarkan kemampuan yang di miliki.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	9	21%
2	Setuju	26	62%
3	Kurang setuju	4	9%
4	Tidak setuju	1	4%
5	Sangat tidak setuju	1	4%
Total		42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 24 di atas dapat di simpulkan dalam indikator Prestasi tanggapan responden tentang pekerjaan yang di berikan berdasarkan kemampuan yang di miliki, yang mendominasi yaitu “setuju ” sebanyak 26 orang dengan presentase 62%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 orang dengan presentase 21%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan presentase 4%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu pekerjaan yang di berikan berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “memenuhi tuntutan” Karena para pegawai diberikan langsung arahan oleh manajer dengan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki para pegawai agar setiap pekerjaan yang diberikan bisa diselesaikan sesuai yang seharusnya, jadi pegawai banyak yang menjawab “setuju” hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden yang menjawab “setuju”.

Tabel 25. Indikator Kemampuan. Tanggapan responden tentang manajer mengetahui kemampuan yang di miliki oleh semua pegawai.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat mengetahui	9	14%
2	Mengetahui	27	70%
3	Kurang mengetahui	2	5%
4	Tidak mengetahui	1	4%
5	Sangat tidak mengetahui	3	7%
Total		42	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 25 di atas dapat di simpulkan dalam indikator kemampuan tanggapan responden tentang manajer mengetahui kemampuan yang di miliki oleh semua pegawai, yang mendominasi yaitu “mengetahui ” sebanyak 27 orang dengan presentase 70%, sedangkan yang menjawab “sangat mengetahui” sebanyak 9 orang dengan presentase 14%, sedangkan yang menjawab “kurang mengetahui” sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, sedangkan yang menjawab “tidak mengetahui” sebanyak 1 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak mengetahui” sebanyak 3 orang dengan presentase 7%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “mengetahui” Karena para pegawai diwajibkan untuk menguasai setiap tugas yang diberikan entah pekerjaan itu di mengerti atau tidak, karena pegawai diberikan motivasi untuk terus belajar dan memiliki kemauan untuk bekerja jadi pegawai banyak yang menjawab “mengetahui” hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “mengetahui”



Tabel 26. Indikator Kemampuan. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai tidak penting asalkan mau bekerja.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	9	21%
2	Setuju	28	67%
3	Kurang setuju	0	0%
4	Tidak setuju	2	5%
5	Sangat tidak setuju	3	7%
Total		42	100%

Berdasarkan tabel 26 di atas dapat di simpulkan dalam indikator kemampuan tanggapan responden tentang kemampuan pegawai tidak penting asalkan mau bekerja, yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 28 orang dengan presentase 67%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 orang dengan presentase 21%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” tidak di dapati, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 3 orang atau dengan presentase 7%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu kemampuan pegawai tidak penting asalkan mau bekerja. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” Karena para pegawai memenuhi tuntutan kerja harus memiliki etikat yang baik seperti sikap dan tingkahlaku yang sesuai dengan standar aturan yang berlaku juga dalam menjalankan tugas dikerjan dengan baik dan tertib karena setiap kali adanya pengurusan pegawai siap memberikan bantuan dalam tugasnya masing-masing “setuju” hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju”.

#### d) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluative terhadap objek, orang atau peristiwa. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pekerjaan yang di berikan berdasarkan kemampuan yang di miliki.

Tabel 27. Indikator Sikap. Tanggapan responden tentang mematuhi aturan yang berlaku di kantor.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat mematuhi	11	25%
2	Mematuhi	27	64%
3	Kurang mematuhi	0	0%
4	Tidak mematuhi	3	7%
5	Sangat tidak mematuhi	1	4%
Total		42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 27 di atas dapat di simpulkan dalam indikator sikap tanggapan responden tentang mematuhi aturan yang berlaku di kantor, yang mendominasi yaitu “mematuhi ” sebanyak 27 orang dengan presentase 64%, sedangkan yang menjawab “sangat mematuhi” sebanyak 11 orang dengan presentase 25%, sedangkan yang menjawab “kurang mematuhi” tidak di dapati, sedangkan yang menjawab “tidak mematuhi” sebanyak 3 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak mematuhi” sebanyak 1 orang atau dengan presentase 4%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu mematuhi aturan yang berlaku di kantor. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “mematuhi” karena para pegawai penilaian yang dilakukan atasan dipengaruhi

dari sikap pegawai seperti kehadiran dikantor tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah di tetapkan oleh kantor maka pegawai juga memperhitungkan waktunya untuk terlambat ataupun tidak hadir sehingga pegawai banyak yang menjawab “mematuhi” hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “mematuhi”.

Tabel 28. Indikator Sikap. Tanggapan responden tentang datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja kantor.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat tepat waktu	11	25%
2	Tepat waktu	28	66%
3	Kurang tepat waktu	1	4%
4	Tidak tepat waktu	2	5%
5	Sangat tidak tepat waktu	0	0%
Total		42	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 28 di atas dapat di simpulkan dalam indikator Sikap tanggapan responden tentang datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja kantor, yang mendominasi yaitu “tepat waktu ” sebanyak 28 orang dengan presentase 66%, sedangkan yang menjawab “sangat tepat waktu” sebanyak 11 orang dengan presentase 25%, sedangkan yang menjawab “kurang tepat waktu” sebanyak 1 orang dengan presentase 4%, sedangkan yang menjawab “tidak tepat waktu” sebanyak 3 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak tepat waktu” tidak didapati.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja kantor. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya

responden menjawab “tepat waktu” Karena para pegawai dalam melakukan pekerjaan sangat bertanggung jawab terhadap kewajiban yang harus di kerjakannya setiap ada urusan pribadi seperti meninggalkan kantor tanpa izin itu dilarang, kecuali kepentingan yang memang harus di hadiri seperti orang meninggal,itu diberlakukan khusus dan bias diberi izin Karen dari itu pegawai banyak yang menjawab “tepat waktu” hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “tepat waktu”.

Tabel 29. Indikator Sikap. Tanggapan responden tentang pegawai tidak di biarkan meninggalkan kantor tanpa izin manajer.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	11	25%
2	Setuju	28	66%
3	Kurang setuju	1	4%
4	Tidak setuju	2	5%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
Total		42	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 29 di atas dapat di simpulkan dalam indikator Prestasi tanggapan responden tentang pegawai tidak dibiarkan meninggalkan kantor tanpa izin manajer, yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 28 orang dengan presentase 66%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 orang dengan presentase 25%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 1 orang dengan presentase 4%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” tidak didapati.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu pegawai tidak di biarkan meninggalkan kantor tanpa izin manajer. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “memenuhi tuntutan” Karena para pegawai diberikan aturan ketika ingin meninggalkan kantor(jam pulang kerja) di haruskan absen terlebih dahulu jadi pegawai tidak bisa pulang seenaknya karena sudah ada penentuan jam pulang,dengan adanya aturan tersebut mempengaruhi sikap para pegawai jadi banyak yang menjawab “setuju” hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju”.

Dari hasil skoring di dapatkan dari hasil penelitian tentang Produktivitas Kerja yaitu :

Indikator = Jumlah skor responden

$$\frac{\text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

$$\text{Kinerja} = \frac{2.940}{2.304} \times 100 = 60,167$$

Tabel 33. Analisis regrensi linear sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.919	6.367		8.469	.000
	Motivasi kerja	.105	.108	.153	.977	.335

*Sumber: Data Primer diolah, 2016*

$$Y = a + bX$$

$$Y = 53.919 + 0,105 X$$

Dimana :

X = Remunerasi

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi untuk variabel bebas

Berdasarkan pada persamaan tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a), yaitu 53,919, artinya apabila remunerasi sama dengan nol, maka remunerasi di Sekretariat walikota bagian umum berpengaruh positif.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Remunerasi (X), yaitu 0,105. Hal ini berarti bahwa berpengaruh positif sehingga dengan adanya remunerasi yang semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor sekretariat bagian umum. Berdasarkan hasil observasi dan penelitian Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar berpengaruh positif. Hal ini dikarenakan setiap pegawai sangat termotivasi dengan adanya remunerasi, beberapa faktor lain yang juga mempengaruhi yaitu antara lain pola pikir dan cara pandang setiap pegawai dalam bekerja selalu berdasarkan aturan dan mendahulukan kualitas pekerjaan dan ketepatan pekerjaan yang di kerjakan oleh para pegawai di bagian Umum Sekretariat kota Makassar.

### c.UJI t

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi hubungan variabel Kinerja dengan Remunerasi. Adapun penjelasan dari hasil pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Variabel budaya organisasi (X)

Adapun Hipotesisnya yaitu:

***H<sub>o</sub>***. Tidak ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di bagian umum sekretariat kota Makassar.

**Ha.** Ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di bagian umum sekretariat kota Makassar.

Tabel 34. Analisis regrensi linear sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.919	6.367		8.469	.000
	Motivasi kerja	.105	.108	.153	.977	.335

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Hasil pengujian untuk variabel remunerasi (X) didapatkan t hitung sebesar 0,977 artinya lebih kecil dari t tabel = 1,681 (n-k dengan jumlah 42 sampel dan 2 jumlah variabel). Selain itu, dengan menggunakan nilai signifikansi yang didapatkan dari hasil pengujian yaitu 0,335 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  di tolak dan menerima **Ha** yaitu ada pengaruh Remunerasi (X) dengan Kinerja (Y).

#### d. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

**Ho.** Tidak ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di bagian umum sekretariat kota Makassar.

**Ha.** Ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di bagian umum sekretariat kota Makassar.

Adapun hasil dari uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 35. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.981	1	21.981	.954	.335 <sup>a</sup>
	Residual	921.638	40	23.041		
	Total	943.619	41			

a. Predictors: (Constant), remunerasi

b. Dependent Variable: kinerja

*Sumber: Data Primer diolah, 2016*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 0.954 artinya lebih besar dari F tabel = 2,60 (dengan derajat bebas pembilang k-1 dan derajat penyebut n-k yaitu 42 sampel dan 2 variabel penelitian). Selain itu, dengan menggunakan signifikansi yang didapatkan dari pengujian yaitu sebesar 0,335 artinya besar dari 0,05 sehingga **H<sub>0</sub>** di tolak dan menerima **H<sub>a</sub>** bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Remunerasi(X) dengan Kinerja(Y).

#### e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel nilai-nilai kearifan menjelaskan variabel kinerja pegawai. Adapun hasil dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut:



Tabel 30. Koefiensi Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.153 <sup>a</sup>	.023	-.001	4.80010

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasinya sebesar 0,153 atau 16 % mendekati nilai 1. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di bagian umum kantor walikota Makassar.

Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,023 artinya bahwa 23% kinerja pegawai dipegaruhi oleh remunerasi. Sedangkan 77% (100% - 100%-23%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam persamaan regresi tersebut atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui gambaran umum responden mengenai jenis kelamin di dominasi oleh laki-laki. Adapun gambaran umum responden mengenai usia yaitu di mana pada usia 50-59 tahun yang paling dominan. Sedangkan untuk gambaran umum responden mengenai pendidikan terakhir yang paling dominan adalah S1. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini respondden dominan berada pada usia produktif dengan pendikan terkahir S1.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,153 atau 16 % mendekati nilai 1. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di bagian umum kantor walikota Makassar.

Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,023 artinya bahwa 23% kinerja pegawai dipegaruhi oleh remunerasi. Sedangkan 77% (100% - 100%-23%)

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam persamaan regresi tersebut atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji f dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 0.954 artinya lebih besar dari F tabel = 2,60 (dengan derajat bebas pembilang k-1 dan derajat penyebut n-k yaitu 42 sampel dan 2 variabel penelitian). Selain itu, dengan menggunakan signifikansi yang didapatkan dari pengujian yaitu sebesar 0,335 artinya besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  di tolak dan menerima  $H_a$  bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Remunerasi(X) dengan Kinerja(Y). sehingga  $H_0$  di tolak dan menerima  $H_a$  yaitu ada pengaruh Remunerasi (X) dengan Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penjumlahan keseluruhan item X indikator Remunerasi dapat di simpulkan bahwa indikator remunerasi berpengaruh sangat tinggi yaitu sebesar 93,231. Yaitu termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Dari hasil skoring di dapatkan dari hasil penelitian tentang Remunerasi yaitu :

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

$$\text{Remunerasi} = \frac{2,606}{3,360} \times 100 = 93,231$$

Hal-hal yang mempengaruhi sangat tingginya pengaruh remunerasi terhadap kinerja yaitu karena para pegawai berlomba lomba untuk dapat mendapatkan hasil yang lebih dari apa yang di kerjakannya, faktor lain yng juga menjadi fakor pendukung tingginya pengaruh Remunerasi adalah karena adanya motivasi untuk berbuat yang lebih baik dan menejar pningkatan terhadap standar atas kinerja para pegawai di walikota Makassar bagian umum.

Berdasarkan hasil penjumlahan keseluruhan item Y indikator Kinerja dapat di simpulkan bahwa indikator Kinerja berpengaruh sangat tinggi yaitu sebesar 93,231. Yaitu termasuk dalam kategori “sangat tinggi”.

Dari hasil skoring di dapatkan dari hasil penelitian tentang Kinerja yaitu :

$$\text{Kinerja} = \frac{\text{Indikator} = \text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

$$= \frac{2.940}{2.304} \times 100 = 60,167$$

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat kota Makassar bagian umum cukup tinggi yaitu karena para pegawai dalam melakukan pekerjaannya para pegawai mendahulukan kualitas dan ketepatan dan keakuratan data yang di kerjakannya sehingga kinerja pegawai cukup baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal inilah yang mempengaruhi mengapa kinerja pegawai di Kantor sekretariat walikota Makassar bagian umum dalam kategori “sedang”. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “ya” karena para pegawai penilaian yang dilakukan atasan dipengaruhi dari sikap pegawai seperti kehadiran dikantor tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah di tetapkan oleh kantor maka pegawai juga memperhitungkan waktunya untuk terlambat ataupun tidak hadir sehingga pegawai banyak yang menjawab “ya” hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “ya”, dan berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi ,karena para pegawai penilaian yang dilakukan atasan dipengaruhi dari sikap pegawai seperti kehadiran dikantor tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah di tetapkan oleh kantor maka pegawai juga memperhitungkan waktunya untuk terlambat ataupun tidak hadir sehingga pegawai

banyak yang menjawab “ya” hal inilah yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “ya”

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan adalah:

Remunerasi merupakan factor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor secretariat kota Makassar bagian umum cukup tinggi karena pegawai berlomba-lomba untuk dapat mendapatkan hasil yang lebih dari apa yang dikerjakan, factor lain yang mendukung tingginya pengaruh remunerasi adalah karena adanya motivasi untuk berbuat yang lebih baik dan mengejar peningkatan terhadap standar atas kinerja pegawai di kantor wali kota Makassar.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Sekretariat kota Makassar maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian variabel Remunerasi (X) didapatkan t hitung sebesar 0,977 artinya lebih kecil dari t tabel = 1,681 (n-k dengan jumlah 42 sampel dan 2 jumlah variabel). Selain itu, dengan menggunakan nilai signifikansi yang didapatkan dari hasil pengujian yaitu 0,335 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  di tolak dan menerima  $H_a$  yaitu ada pengaruh Remunerasi (X) dengan Kinerja (Y).
- 2) Berdasarkan hasil uji F di ketahui bahwa F hitung sebesar 0.954 artinya lebih besar dari F tabel = 2,60 (dengan derajat bebas pembilang k-1 dan derajat penyebut n-k yaitu 42 sampel dan 2 variabel penelitian). Selain itu, dengan menggunakan signifikansi yang didapatkan dari pengujian yaitu sebesar 0,335 artinya besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  di tolak dan menerima  $H_a$  bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Remunerasi(X) dengan Kinerja(Y).
- 3) Diketahui bahwa nilai korelasinya sebesar 0,153 atau 16 % mendekati nilai 1. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di bagian umum kantor walikota Makassar. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,023 artinya bahwa 23% kinerja pegawai dipengaruhi oleh remunerasi. Sedangkan 77% (100% - 100%-23%) dipengaruhi oleh faktor-faktor

lain yang tidak dapat dijelaskan dalam persamaan regresi tersebut atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 4) Berdasarkan hasil penjumlahan keseluruhan item X indikator Remunerasi dapat di simpulkan bahwa indikator remunerasi berpengaruh sangat tinggi yaitu sebesar 93,231. Yaitu termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Dari hasil skoring di dapatkan dari hasil penelitian tentang Remunerasi yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Indikator} &= \frac{\text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan} \\ \text{Remunerasi} &= \frac{2,606}{3,360} \times 100 = 93,231 \end{aligned}$$

Hal-hal yang mempengaruhi sangat tingginya pengaruh remunerasi terhadap kinerja yaitu karena para pegawai berlomba lomba untuk dapat mendapatkan hasil yang lebih dari apa yang di kerjakannya, faktor lain yng juga menjadi fakor pendukung tingginya pengaruh Remunerasi adalah karena adanya motivasi untuk berbuat yang lebih baik dan menejar peningkatan terhadap standar atas kinerja para pegawai di walikota Makassar bagian umum.

Berdasarkan hasil penjumlahan keseluruhan item Y indikator Kinerja dapat di simpulkan bahwa indikator Kinerja berpengaruh sangat tinggi yaitu sebesar 93,231. Yaitu termasuk dalam kategori “sangat tinggi”.

Dari hasil skoring di dapatkan dari hasil penelitian tentang Kinerja yaitu :

$$\frac{\text{Indikator} = \text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

$$\text{Kinerja} = \frac{2.940}{2.304} \times 100 = 60,167$$

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat kota Makassar bagian umum cukup tinggi yaitu karena para pegawai dalam melakukan pekerjaannya para pegawai mendahulukan kualitas dan ketepatan dan keakuratan data yang di kerjakannya sehingga kinerja pegawai cukup baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal inilah yang mempengaruhi mengapa kinerja pegawai di Kantor sekretariat walikota Makassar bagian umum dalam kategori “sedang”

## 1. Pengujian Instrument Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk benar-benar mengukur apa yang di ukur dan mengetahui bahwa suatu kuesioner di anggap valid ataupun tidak. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu bahwa jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan tersebut di anggap valid/ sah. Begitupun sebaliknya, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut tidak valid/ sah sehingga tidak dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Untuk menguji validitas, 42 kuesioner yang akan diuji. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 31. Hasil Uji validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi	r Tabel	Keterangan
<b>Nilai X Remunerasi</b>	Item 1	0,444	0.304	Valid
	Item 2	0,351	0.304	Valid
	Item 3	0,452	0.304	Valid
	Item 4	0,612	0.304	Valid
	Item 5	0,596	0.304	Valid
	Item 6	0,625	0.304	Valid
	Item 7	0,635	0.304	Valid
	Item 8	0,639	0.304	Valid
	Item 9	0,456	0.304	Valid
	Item 10	0,406	0.304	Valid
	Item 11	0,355	0.304	Valid
	Item 12	0,306	0.304	Valid
	Item 13	0,563	0.304	Valid
	Item 14	0,554	0.304	Valid
	Item 15	0,444	0.304	Valid



	Item 16	0,351	0.304	Valid
<b>Nilai Y Kinerja</b>	Item 17	0,452	0.304	Valid
	Item 18	0,612	0.304	Valid
	Item 19	0,596	0.304	Valid
	Item 20	0,596	0.304	Valid
	Item 21	0,625	0.304	Valid
	Item 22	0,635	0.304	Valid
	Item 23	0,639	0.304	Valid
	Item 24	0,456	0.304	Valid
	Item 25	0,406	0.304	Valid
	Item 26	0,355	0.304	Valid
	Item 27	0,306	0.304	Valid
	Item 28	0,563	0.304	Valid
	Item 29	0,554	0.304	Valid
	Item 30	0,376	0.304	Valid

*Sumber: Data Primer diolah, 2016*

Berdasarkan Tabeldi atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan memiliki korelasi yang lebih dari  $r$  tabel = 0,374 (nilai  $r$  tabel didapatkan dari  $n=30$ ) dan dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat di percaya atau diandalkan. Dalam hal ini, hasil pengukuran kuesioner konsisten atau tetap bila dilakukan pengukuran berulang dan dapat digunakan lebih dari satu kali. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai koefisien alpha > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel/handal (Noor Juliansyah, 2012).

Tabel 32. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Item Pertanyaan	Alpha	Keterangan
<b>Nilai X Remunerasi</b>	Item 1	0,721	Reliabel
	Item 2	0,725	Reliabel
	Item 3	0,723	Reliabel
	Item 4	0,717	Reliabel
	Item 5	0,717	Reliabel
	Item 6	0,714	Reliabel
	Item 7	0,712	Reliabel
	Item 8	0,717	Reliabel
	Item 9	0,726	Reliabel
	Item 10	0,726	Reliabel
	Item 11	0,730	Reliabel
	Item 12	0,718	Reliabel
	Item 13	0,722	Reliabel
	Item 14	0,728	Reliabel
	Item 15	0,721	Reliabel
	Item 16	0,725	Reliabel
<b>Nilai Y Kinerja</b>	Item 17	0,723	Reliabel
	Item 18	0,717	Reliabel
	Item 19	0,717	Reliabel
	Item 20	0,714	Reliabel
	Item 21	0,712	Reliabel
	Item 22	0,717	Reliabel
	Item 23	0,726	Reliabel
	Item 24	0,726	Reliabel

	Item 25	0,730	Reliabel
	Item 26	0,718	Reliabel
	Item 27	0,722	Reliabel
	Item 28	0,728	Reliabel
	Item 29	0,721	Reliabel
	Item 30	0,725	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan reliabel artinya kuesioner tersebut dapat digunakan lebih dari satu kali dan dapat diandalkan (NoorJuliansyah, 2012).

## DAFTAR PUSTAKA

Alwi, dkk, (2007) Kamus Besar Bahas Indonesia.jakarta.PT.Pradnya Paramita.

Abdurrachman, (1991) Ensiklopedia Ekonomi Keuangan.jakarta

Hammer,1998 HowTo Teach and Introduction.

Internet.http

://edukasi.kompasiana.com/2011/02//11/penelitian kuantitatif-339265.html,

Komaruddin. 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.

Mohammad Surya. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2004. BandungPT. Balai Pustaka:

Mochammad Surya. 2008. Sistem Pemerintahan Indonesia (Edisi Revisi), Jakarta: PT Bumi Aksara

Mo. As'ad (1999) Seri Ilmu Sumber Daya Manusia.Yogyakarta

Rosenberg (1983) *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung: Pioner Jaya.

Simamora (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2<Yogyakarta

Victor Vroom, (2006) The origins of Expetancy Theory.Great MindsIn Management  
Oxford University

## RIWAYAT HIDUP



**MUH,AQRAM**, Lahir di Ujung Pandang pada tanggal 30 Agustus 1991, anak Ketiga dari Tiga bersaudara, anak dari pasangan Abd.Halik dan Rahmawati.

Penulis masuk jenjang pendidikan pertama di Sekolah Dasar Inpres Pampang 1 Kecamatan Panakkukang

Kelurahan Pampang selesai pada Tahun 2006. Kemudian melanjutkan pendidikan menengah pada Tahun 2005 di Sekolah Menengah Pertama Kartika Wirabuana 2 Makassar dan selesai pada tahun 2007, kemudian selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di Sekolah Menengah Kejuruan 3 Makassar dan selesai pada Tahun 2010. Pada Tahun 2012 melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar dan Menyelesaikan Studi pada tahun 2018.