

**PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA DOSEN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS PATTIMURA AMBON**

SKRIPSI



OLEH :

Henriyeta Nahumury

2017 - 28 - 115

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PATTIMURA
AMBON**

2022

ABSTRAK

PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA DOSEN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PATTIMURA AMBON

Henriyeta Nahumury
Nim : 2017 - 28 - 115
Universitas Pattimura Ambon

2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen. penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif sampel yang digunakan sebanyak 33 responden atau Dosen. teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1). Variabel remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dilihat dari Hasil analisis regresi menunjukkan t hitung sebesar 10.835 dengan signifikansi $0,000 \leq 0,05$ (Signifikan)

(2). Motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari t hitung sebesar 4.235 dengan signifikansi $0,000 \leq 0,05$ (signifikan). (3). Variabel komunikasi dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat dari dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,950 artinya sumbangan pengaruh variabel independen (remunerasi dan motivasi berprestasi) terhadap variabel

dependen (Kinerja dosen) adalah 95% sedangkan sisannya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

MOTTO

Matius 7 : 8 Mintalah, maka akan diberikan kepadamu, carilah, maka kamu akan mendapat, ketoklah, maka pintu akan dibukakan bagimu. Karena setiap orang yang meminta, menerima dan setiap orang yang mencari, mendapat dan setiap orang yang mengetok, baginya pintu dibukakan.

Yeremia 17:7 “Diberkatilah orang yang mengandalkan TUHAN, yang menaruh harapannya pada TUHAN!”

“Whatever you are, be a good one” -- Abraham Lincol --

“ Orang yang selalu berhasil dan Bahagia dalam hal apapun bukanlah orang yang hebat, Melainkan orang yang tidak pernah sombong, dengki, iri hati serta tidak pernah bersungut dalam hal apapun itu dan selalu bersyukur atas apa yang Tuhan Yesus berikan serta selalu Mengandalkan Tuhan Yesus dalam hal apa pun itu

“ ---- Mien Usmany & Hndryt ----

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini kepada orang tuaku tercinta Bapa Ano Nahumury, Mama Ata Nahumury, Mama Mien Usmany dan juga Kakakku Mieen, Popy, Nona, Ama dan Adikku Nona Yustin & Yane. Serta Keluarga Besar Nahumury, Laturake, Usmany yang ada di Aboru , Ambon, dan Belanda . Dan untuk semua orang yang menantikan selesainya skripsi ini dan berbahagia atas kelulusanku.

Serta Almamaterku Universitas Pattimura Ambon

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul“ **PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA DOSEN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PATTIMURA AMBON** ”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan, dan saran-saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Dr. Marthinus. J Saptanno, SH., M.Hum selaku Rektor Universitas Pattimura Ambon, beserta semua staf dan semua civitas akademi dan segala kepengimpinannya.
2. Bapak Dr. Erly Leiwakabessy, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura dan para pembantu Dekan yang telah membantu mengarahkan penulis selama proses studi di almamater tercinta.
3. Ibu Dr. Conchita V. Latupapua, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Restia Christianty, SE., M.Si selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura yang penuh perhatian dan kesabaran dalam menuntun penulis selama ini.

4. Ibu Novalien Carolina Lewaherilla, SE ., M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak **Dr.** Gerrit Mathias Pentury, SE ., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan tulus dan ikhlas telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura yang telah mengarahkan penulis serta memberikan ilmu yang sangat berharga selama proses perkuliahan.
6. Ibu Juliana latuihamallo, M.Si selaku Penguji yang telah berbaik hati meminjamkan buku kepada penulis demi menunjang penyelesaian penyusunan Skripsi.
7. Para dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura yang telah membantu penulis dalam pelayanan administrasi dari awal hingga penyelesaian studi ini.
8. Orang tua tercinta Mama Ata Nahumury , Bapa Ano Nahumury dan Mama Mien Usmany atas cinta dan kasih sayang yang melimpah serta selalu mendoakan serta memberi nasihat bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Pattimura Ambon.
9. Kakak tercinta Usy Mien Nahumury, Usy Popy Nahumury, Usy Nona Usmany, Bu Ama Nahumury, terimakasih karna selalu memberikan dukungan dan perhatian bagi penulis. Serta kedua adik tercinta Nona Yustin (Kembar Saya) dan Yane Nahumury serta Ponakan tersayang Nuel Nahumury , Nona Mien Nahumury, Domy Sipahelut, Silya Akihary, Christy Akihary yang selalu mendoakan dan memberi keceriaan bagi penulis.
10. Kakak tercinta Usy Shopy Uneputty dan Fien Uneputty , terimakasih karna selalu memberikan dukungan dan perhatian bagi penulis, lewat kerja kerasnya membantu untuk membelikan laptop sebagai penunjang bagi penulis menyelesaikan skripsi ini.

11. Sahabat terpercaya Sondang Marisa Christofel terimakasih telah menjadi sahabat yang sangat tulus dalam hal apapun dan yang selalu menjadi sahabat satu frekuensi dalam berbagai hal dan telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Trimakasih telah menjadi sahabat terbaik yang selalu saling membantu, mendoakan dan memotivasi selama masa perkuliahan,
12. *Partner* terbaik, Yongen Raimond Telapary trimakasih sudah menjadi sosok yang tidak pernah bosan, pagi, siang, malam menjadi alarm pengingat untuk menyelesaikan skripsi, selalu mendorong dan memberikan motivasi kepada penulis. Trimakasih untuk menjadi sosok yang cerewet selama masa perkuliahan.
13. Keluarga Tercinta ; Grup *Family* Nahumury , Grup *Family* Usmany, Grup *Family* Ambon Blanda, Grup *Family* Laturake , terimakasih telah menjadi menjadi keluarga yang selalu membantu, mendoakan dan memotivasi selama masa perkuliahan.
14. Teman-teman terbaik; Group Sambal Lalapan, Grup Baku Sayang , Grup Badangang, Grup tarik Sis, Grup Pengurus AMGPM Ranting Bethfil, Group Konco, Grup Akuntansi , Grup Sengol, Grup Kampung Kicut yang banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi dan lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang setia menemani dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Angkatan 2017 terimakasih atas kekompakan dan kebersamaannya selama ini.
16. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis selama menyelesaikan perkuliahan ini. Semoga Tuhan Yesus memberkati.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, semua kritik, saran ataupun masukan dan pendapat yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat dibutuhkan demi penyempurnaan penulisan ini. Kiranya penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi bahan referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Ambon, 09 Maret 2022

Penulis

Hendriyeta Nahumury

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
LEMBARAN PERSETUJUAN	ii
LEMBARAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Remunerasi	12
2.2 Motivasi Berprestasi	23

2.3 Kinerja	33
2.4 Penelitian Terdahulu	37
2.5 Kerangka Pemikiran	40
2.6 Pengembangan Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1 Desain Penelitian	44
3.2 Objek Penelitian	44
3.3 Populasi Dan Sampel	45
3.4 Jenis Dan Sumber Data	47
3.5 Identifikasi Variabel dan Defenisi operasional Variabel Penelitian	51
3.6 Teknik Pengujian Instrumen	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.2 Visi Dan Misi	60
4.3 Deskripsi Data	67
4.4 Hasil Pengujian Instrumen	84
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	86
4.6. Hasil Analisis Data	90
4.7. Pembahasan	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	101
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103

DAFTAR LAMPIRAN 107

DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	38
3.1 Skor Penilaian Kuisisioner	50
3.2. Tabel Definisi Operasional Variabel	53
4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	68
4.3. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	69
4.4. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Remunerasi	71
4.6 Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi berprestasi	75
4.7. Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja	80
4.8 Tabel Hasil Uji Validitas	85
4.9 Tabel Hasil Uji Reliabilitas	86
4.10 Tabel Hasil Uji Normalitas	87
4.11 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	89
4.12 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	91
4.13 Tabel Hasil Uji F	92
4.14 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi	93

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Pemikiran	41
4.1 Gambar Hasil Uji Normalitas	68
4.2 Gambar Karakteristik Responden berdasarkan golongan	69
4.3 Gambar Karakteristik Responden berdasarkan umur	70
4.4 Gambar Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja	71
4.5 Gambar Hasil Normalitas	87
4.6 Gambar Scatterplot Heteros Kedastisitas	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuisisioner Penelitian	107
Lampiran II Hasil Olah Data Kuisisioner	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini, Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aset yang mampu menumbuhkan organisasi dan senantiasa berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Sumber daya manusia juga dituntut selalu dapat mengembangkan potensi dirinya, berorientasi pada visi, misi dan tujuan organisasi tempatnya bernaung. Seperti Perguruan Tinggi yang sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan tidak lepas dalam membenahi kualitas dan meningkatkan kompetensi sumber daya yang dimilikinya, terutama tenaga pendidik atau yang sering disebut dosen.

Saat ini mulai banyak bermunculan permasalahan rumit yang sedang dihadapi oleh berbagai perguruan tinggi di Indonesia. Berbagai perguruan tinggi di Indonesia dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan dosen pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi tersebut. Masalah ini yang kelihatannya merupakan masalah intern dari suatu perguruan tinggi atau instansi yang diukur dari kinerja dosen dengan didukung oleh pemberian Remunerasi sebagai penghargaan atas produktivitas untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya.

Istilah remunerasi memang terdengar kurang familiar di telinga masyarakat awam. Tak semua kalangan masyarakat pernah mendengar atau bahkan mengetahui makna dari istilah tersebut. Padahal makna dari istilah tersebut berkaitan erat dengan aktivitas kerjanya sehari-hari, terutama bagi mereka yang berstatus sebagai pegawai atau karyawan baik di instansi pemerintah maupun swasta. Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan (Byars dan Rue dalam Iswanto, 2007:31).

Remunerasi sebagai salah satu program reformasi birokrasi. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2007. Pada Universitas Pattimura, remunerasi, penghargaan diatur dalam UU No. 20 Thn 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, SK Menkowsabngpan No. 38 Tahun 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit, Peraturan Menteri No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidikan

Nasional, Peraturan Menteri No. 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen, serta Pedoman Etika Kehidupan Kampus merupakan dasar dari mekanisme penghargaan dan sanksi terhadap pegawai. Pedoman Etika Kehidupan Kampus telah disahkan oleh Senat UNPATTI, Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun dosen, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan. Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat dosen termotivasi.

Dalam proses pembelajaran di Universitas tinggi, kegiatan interaksi antara dosen dan mahasiswa merupakan kegiatan yang dominan. Dosen merupakan kelompok yang paling penting dalam lembaga pendidikan perguruan tinggi, karena dosenlah yang melaksanakan fungsi utama program studi yaitu melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi : pengajaran, penelitian dan pengabdian. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, setiap lembaga termasuk lembaga pendidikan membutuhkan personil, terutama tenaga dosen yang berprestasi tinggi. Kinerja dosen yang berkualitas diperlukan dalam rangka peningkatan mutu institusi pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang memiliki mutu tinggi dan berprestasi yang bisa bersaing di era sekarang ini. Seorang dosen memiliki tanggung jawab yang besar, mereka tidak hanya bertanggung jawab dalam *transferring knowledge* tetapi lebih dari itu mereka juga berperan sebagai dosen dan pendidik.

Universitas Pattimura memberikan penghargaan untuk pegawai berprestasi (baik di tingkat regional maupun nasional berupa sertifikat dan uang yang besarnya disesuaikan dengan anggaran yang tersedia. Penghargaan untuk pegawai berprestasi diberikan setahun sekali dalam rangka hari pendidikan Nasional. Seleksi pemilihan pegawai berprestasi dilakukan secara ketat oleh tim universitas dengan kriteria penilaian yang jelas sesuai kriteria penilaian DIKTI. Penghargaan pegawai berprestasi meliputi kategori: Ketua Program Studi, Dosen, Laboran, Pustakawan, Arsiparis, Pengelola Administrasi Keuangan, Pengelola Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan, Pengelola Administrasi Umum dan Kepegawaian, Pengelola Teknologi Informasi, dan Tenaga Teknis. Pelaksanaan kegiatan pemberian penghargaan kepada tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan buku panduan seleksi tenaga berprestasi. Sebagai turunan dari remunerasi tersebut, terdapat unsur-unsur yang terkandung di dalamnya

1. Kompensasi adalah setiap penerimaan tenaga kerja dari perusahaan dalam bentuk fisik atau nonfisik dan objek tersebut dikecualikan dalam pajak. Artinya, pemberian kompensasi tidak terkena beban pajak.
2. Secara umum, komisi atau bonus adalah imbalan yang diterima oleh tenaga kerja dengan perhitungan persentase keuntungan atas sebuah pencapaian tertentu biasanya dari sisi penjualan.
3. Gaji diartikan sebagai sebuah imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja berdasarkan kurun waktu tertentu (harian, mingguan atau bulanan), tanpa melihat tingkatan produktivitas kinerja.
4. Gaji dan upah memiliki makna berbeda. Tampak serupa, tapi tidak sama. Upah adalah sebuah imbalan yang diterima oleh tenaga kerja berdasarkan hitungan waktu yang tetap, entah itu hitungan per jam, per proyek, per dokumen, dan lain sebagainya.

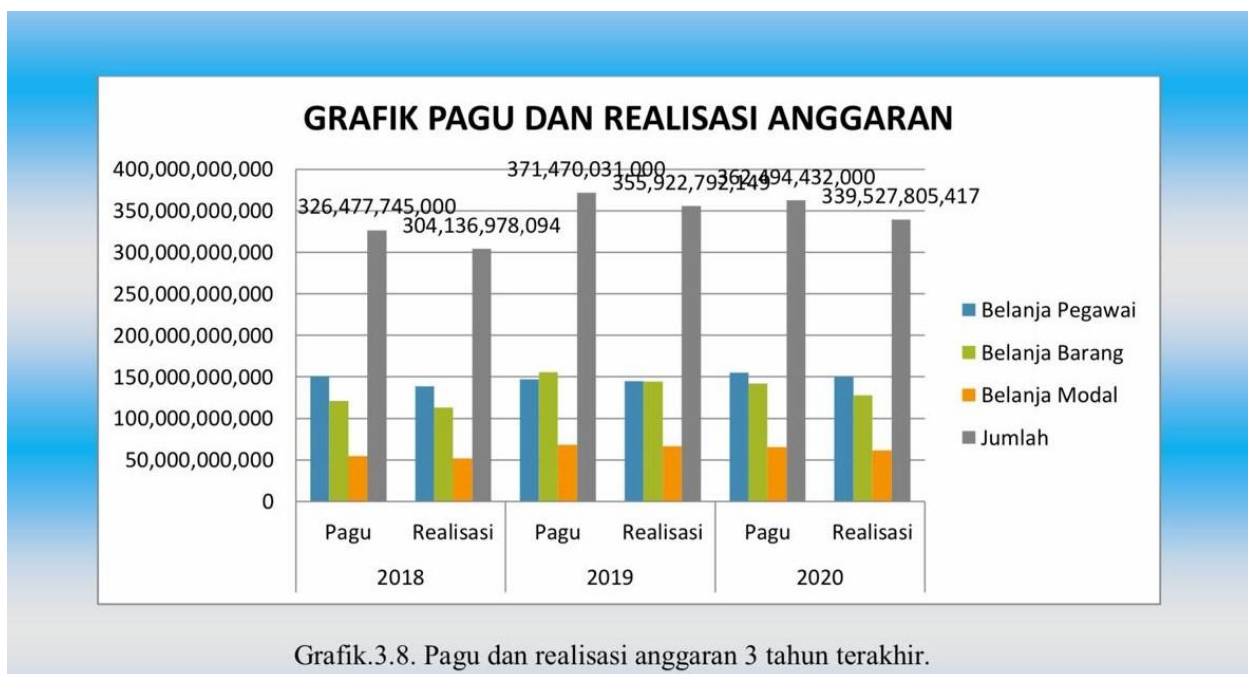
Dalam Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA) merupakan implementasi dari Rencana Strategis Bisnis Universitas Pattimura dalam rangka menerapkan pola pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Sesuai dengan Rencana Strategis Bisnis Universitas Pattimura, aspek strategis yang menjadi perhatian dalam pengembangan Universitas Pattimura adalah : (1). Mewujudkan proses pembelajaran berbasis kompetensi dengan model pembelajaran berpusat pada mahasiswa (SCL) dan bermutu serta berdaya saing internasional, (2). Meningkatkan jumlah penelitian dan pengabdian dosen kepada masyarakat serta meningkatkan jumlah publikasi dosen yang berkualitas, (3). Tersedianya biaya modal dan usaha mandiri pelayanan prima yang optimal, (4). Terwujudnya sistem manajemen pendidikan tinggi berkualitas, demokratis, kredibel, bertanggung jawab, transparan dan akuntabel serta terwujudnya organisasi yang berkapasitas dan kepentingan lembaga yang sejalan dengan prinsip-prinsip tata kelola yang efektif dan efisien, (5). Terjalinnnya kerjasama diberbagai bidang dengan berbagai lembaga dalam dan luar negeri untuk meningkatkan kualitas universitas dalam penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi, (6). Mengembangkan lembaga penjaminan mutu yang aktif dan dinamis. Untuk Tahun 2020 Kinerja keuangan Universitas Pattimura sebesar 88,37 % dan realisasi anggaran

sebesar 93,66 %. Berdasarkan hasil evaluasi dari apa yang diperjanjikan melalui Perjanjian Kinerja (PK) Rektor dan Kemdikbud terhadap Sasaran Strategis maupun indikator kinerja yakni tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Salah satu indikatornya adalah **Sasaran Strategis 4.” Meningkatkan kualitas dosen pendidikan tinggi. Indikator 4.1. Presentase dosen yang berkegiatan tridarma di kampus lain, di QS 100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 by subject), bekerja sebagai praktisi di dunia industry atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 tahun.** Presentase yang dicapai oleh Universitas Pattimura 22,46 % dari target yang direncanakan 20 %. Program riset kolaborasi penelitian, inovasi maupun 4 membina/membimbing mahasiswa meraih prestasi menjadi upaya Universitas Pattimura untuk mendorong tenaga pendidik menuju peningkatan kualitas dan mutu pendidikan. **Indikator 4.2. Presentase dosen tetap berkualifikasi akademik S3, memiliki sertifikat kompetensi profesi yang diakui oleh dunia kerja atau berasal dari kalangan praktisi professional atau dunia kerja.** Jumlah dosen Universitas Pattimura yang berkualifikasi S3 sebanyak 359 orang dari total dosen tetap 1048 atau 34,22 %. Upaya Universitas Pattimura untuk peningkatan dosen berkualifikasi S3 adalah dengan mendorong dosen yang masih S2 untuk harus melanjutkan studi S3. yang memiliki sertifikasi profesi dosen sebanyak 851 orang dari 1048 orang dosen tetap atau sebesar 81,2 %. **Indikator 4.3. Jumlah keluaran penelitian dan hasil pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat recognition per internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.** Jumlah penelitian internasional yang dihasilkan oleh Universitas Pattimura per dosen berupa publikasi jurnal internasional sebanyak 229 (data sinta.ristekbrin.go.id dan [google scholar](https://scholar.google.com)) dengan rincian 102 publikasi terindeks scopus dan 127 publikasi internasional lainnya terekam di Google Scholar , dari jumlah dosen tetap dan non PNS 1.091 orang atau capaian sebesar 0,21 % dari target 0,15. Dari capaian tersebut Universitas Pattimura sudah memenuhi target namun upaya untuk meningkatkan terus penelitian guna pengembangan kualitas sumber daya manusia/dosen pendidikan tinggi.

No	Jenis Belanja	Pagu	Realisasi	Persentase
1	Pegawai	154,924,406,000	150,062,925,261	96.86
2	Barang	142,156,490,000	128,118,753,242	90.13
3	Modal	65,413,536,000	61,346,099,914	93.78
	TOTAL	362,494,432,000	339,527,778,417	93.66

Sumber : Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA) Universitas Pattimura



Grafik.3.8. Pagu dan realisasi anggaran 3 tahun terakhir.

Sumber : Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA) Universitas Pattimura

Capaian dalam pelaksanaan program/kegiatan dan anggaran Universitas Pattimura pada target dan realisasi per indikator kinerja yang diuraikan diatas, terdapat beberapa kendala diantaranya :

1. Akses data alumni melalui tracer studi belum optimal.

2. Lulusan Universitas Pattimura dengan kualitas yang cukup baik belum sebanding dengan pertumbuhan pasar kerja lokal sehingga perlu untuk berdaya saing dengan pasar kerja nasional maupun internasional
3. Kegiatan mahasiswa yang belum semuanya terpenuhi disebabkan karena pandemic covid 19 sehingga belum maksimal program kegiatan yang direncanakan berjalan dengan baik.
4. Daya serap belum optimal dikarenakan penetapan pagu tambahan di akhir tahun 2020 sehingga untuk pelaksanaan kegiatan/program butuh waktu untuk penyelesaian.
5. Peringkat Perguruan Tinggi Nasional untuk Universitas Pattimura menurun tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2019.
6. Akreditasi/sertifikasi program studi internasional belum optimal

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menciptakan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, sehingga dosen dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Pegawai yang merasa puas atas pekerjaannya akan senantiasa menghasilkan pekerjaan dan pelayanan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Fenomena yang terlihat pada dosen Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, terlihat adanya berbagai kendala yang dihadapi oleh pegawai mengenai kinerja. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dirasakan masih belum maksimal. Salah satu penyebabnya yang dirasakan para pegawai yakni kurangnya Motivasi dalam bekerja dan belum adanya hasil yang baik dalam berprestasi kinerja yang baik.

Tingkat Motivasi berprestasi dan kinerja merefleksikan perasaan senang seseorang dalam bekerja, dimana jika seseorang merasakan pekerjaan dengan adanya Motivasi kerja maka pekerjaannya maka akan berdampak pada baik terhadap kinerja yang yang di lakukannya dan dapat di presentasikan sebagai pekerjaan yang baik. Oleh karena itu para pimpinan harus berusaha menyediakan berbagai aspek fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar tercapai kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Mursinah dkk. (2012) menunjukkan bahwa faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kinerja dosen dinilai sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dari para dosennya.

Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk perhatian suatu perguruan tinggi terhadap para dosen yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para dosennya. Pemberian remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada dosen berdasarkan grading atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi dosen guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari dosen yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Menurut Robbins (2007: 213), dalam prakteknya kinerja sering pula disebut dengan istilah prestasi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu motivasi pegawai dilingkungan pada dosen Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, dalam bekerja dirasakan sangat tergantung pada karakter pimpinan, jika pimpinan aktif dalam mengawal dan memberikan motivasi terkait representasi kinerja maka pegawai juga akan bersemangat, sebaliknya jika pimpinan kurang dalam memberikan keteladanan maka semangat kerja pegawai juga akan terasa menurun. Selain itu masih adanya kebiasaan-kebiasaan buruk atau budaya-budaya tidak baik, seperti tidak mentaati jam kerja, dan sering sekali mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga sering ditemukan adanya pekerjaan yang tidak diselesaikan secara tepat waktu dan motivasi berprestasi merupakan perasaan yang disampaikan dosen melalui sikap dan perilakunya terhadap sistem remunerasi, yang diukur melalui penilaian terhadap memperoleh kemudahan dalam memahami prosedur pelayanan remunerasi, persyaratan pelayanan, merasakan kejelasan pada Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen sebagai pihak pemberi remunerasi, dan merasakan dan menilai kedisiplinan Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen dalam memberikan tanggung jawab, Fenomena ini dilihat dari pendapat beberapa dosen yg telah penulis berikan kuesioner mengenai Motivasi kerja serta Remunerasi yang di terima, mereka berpendapat bahwa Remunerasi yg

didapat oleh dosen Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen telah diterima sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab masing-masing dosen dalam bekerja. Ketidakadilan yang dirasakan pegawai menyangkut remunerasi dan kurangnya presentasi kerja dari pimpinan membuat pegawai merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaan, ketidakpuasan itu pada ujungnya akan berpengaruh pada kinerja individu yang pada gilirannya akan menurunkan kinerja pegawai dosen Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi. dengan memperhatikan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul “ **PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA DOSEN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PATTIMURA AMBON** ”

1.2. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah yang terurai di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini antara lain:

1. Apakah ada pengaruh antara Remunerasi terhadap kinerja dosen Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen ?
2. Apakah ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja dosen Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen ?
3. Apakah ada pengaruh antara Remunerasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah mencari korelasi antara kinerja manager dan kualitas kerja karyawan. Secara spesifik tujuan kajian ini adalah :

1. Untuk menguji apakah ada pengaruh antara pemberian Remunerasi terhadap kinerja dosen Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen .

2. Untuk menguji apakah ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja dosen Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
3. Untuk menguji apakah ada pengaruh antara Remunerasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen .

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai saran dan pertimbangan terhadap Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis dalam menentukan kebijakan yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja Dosen agar tercapainya tujuan yang bersangkutan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan akan dapat menambah pengetahuan atau cakrawala berfikir dalam hal wawasan di bidang Ekonomi dan bisnis serta sebagai ajang ilmiah untuk menerapkan berbagai teori yang diperoleh dalam praktek kerja lapangan, untuk memenuhi persyaratan kuliah serta penyusunan proyek akhir kuliah.

3. Bagi Pembaca dan Almamater

Hasil penelitian ini semoga bermanfaat bagi pembaca dalam rangka pemenuhan informasi dan referensi atau bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Remunerasi

2.1.1. Defenisi Remunerasi

Istilah remunerasi seringkali disama artikan dengan istilah kompensasi. Ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama. Pembedanya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini memang jarang sekali dibahas. Di Indonesia sendiri istilah ini mulai lazim dikenal masyarakat umum saat adanya program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah pelaksanaan remunerasi. Remunerasi adalah pemberian kepada seorang pekerja sebagai imbalan atau penghargaan atas hasil kerja atau kontribusi yang bersifat rutin kepada organisasi, perusahaan, atau lembaga tempat dia bekerja.

Penghargaan ini berkaitan erat dengan dunia kerja yang secara birokrasi berhubungan dengan sistem penggajian tenaga kerja. Istilah ini dapat diartikan sebagai imbalan uang atau bentuk lainnya yang bisa juga dimaksudkan sebagai pujian. Proses remunerasi biasanya didasarkan atas kinerja dari tenaga kerja atau prestasinya dalam membantu perusahaan mencapai suatu tujuan. Keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi. Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan (Byars dan Rue dalam Iswanto, 2007:31).

Adapun indikator menurut Pora (2011 : 12) adalah sebagai berikut:

- 1) Remunerasi yang diberikan layak atau wajar.
- 2) Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang.
- 3) Remunerasi yang diberikan cukup.

2.1.2. Tujuan Remunerasi

Tujuan Pemberian Remunerasi Menurut Rosenberg (1983), remunerasi mencakup segala bentuk manfaat finansial yang bisa dinikmati oleh pekerja sebagai hasil pekerjaan. Ada juga yang memaknai remunerasi sebagai bentuk pemberian balas jasa atau hadiah khusus untuk jasa yang telah dipergunakan oleh Perusahaan swasta maupun instansi pemerintah tentu memiliki tujuan saat memberikan remunerasi untuk pegawai. Berikut di antaranya:

- Meningkatkan kualitas SDM

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang berharga bagi sebuah perusahaan atau instansi. SDM yang berkualitas akan mampu mendukung sistem kerja demi mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu cara untuk memotivasi SDM untuk meningkatkan Kinerja adalah dengan memberikan Remunerasi.

- Memelihara SDM produktif

Tujuan memberikan remunerasi adalah memelihara SDM produktif yang ada di dalam perusahaan. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian remunerasi yang cukup akan menghindari terjadinya “pembajakan” SDM oleh pihak lain. Remunerasi juga diharapkan dapat mencegah SDM melakukan praktik KKN karena penghasilannya terjaga.

- Meningkatkan kesejahteraan SDM

Tujuan yang tidak bisa diabaikan adalah dapat meningkatkan kesejahteraan SDM yang bekerja di perusahaan. Dengan demikian, pekerja tersebut betah dan tenang saat melakukan kewajibannya.

2.1.3 Jenis-jenis remunerasi

Sebagai turunan dari remunerasi tersebut, terdapat unsur-unsur yang terkandung di dalamnya, antara lain kompensasi, bonus, upah, dan gaji.

1. Kompensasi

Kompensasi adalah setiap penerimaan tenaga kerja dari perusahaan dalam bentuk fisik atau nonfisik dan objek tersebut dikecualikan dalam pajak. Artinya, pemberian kompensasi tidak terkena beban pajak.

2. Bonus

Secara umum, komisi atau bonus adalah imbalan yang diterima oleh tenaga kerja dengan perhitungan persentase keuntungan atas sebuah pencapaian tertentu biasanya dari sisi penjualan.

3. Gaji

Gaji diartikan sebagai sebuah imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja berdasarkan kurun waktu tertentu (harian, mingguan atau bulanan), tanpa melihat tingkatan produktivitas kinerja.

4. Upah

Gaji dan upah memiliki makna berbeda. Tampak serupa, tapi tidak sama. Upah adalah sebuah imbalan yang diterima oleh tenaga kerja berdasarkan hitungan waktu yang tetap, entah itu hitungan per jam, per proyek, per dokumen, dan lain sebagainya.

2.1.4 Faktor tingkatan besaran remunerasi yang diterima

Terdapat berbagai macam faktor yang memengaruhi besaran remunerasi yang diterima oleh seorang karyawan. Berikut di antara faktor-faktor tersebut.

1. Standar perusahaan

Sudah jelas, setiap perusahaan memiliki standar yang berbeda dalam memberikan remunerasi kepada karyawannya. Biasanya, standar ini berbanding lurus dengan kapasitas dari perusahaan tersebut atau dari pendapatan perusahaan tersebut. Semakin besar pendapatan perusahaan, maka semakin tinggi standar remunerasinya.

2. Kesesuaian hasil dan kontribusi

Ini menjadi hal yang penting, kebutuhan perusahaan bertemu dengan hasil kerja dari pegawainya. Artinya, semakin baik hasil dan semakin banyak kontribusi seorang karyawan turut memengaruhi remunerasinya.

3. Kemampuan dan prestasi tertentu

Ini yang membedakan karyawan yang diakui dan yang belum, biasanya dengan kemampuan tertentu seorang karyawan memiliki nilai tambah di mata perusahaan sehingga nilai tambah tersebut memberi peningkatan remunerasinya. Sama halnya dengan prestasi.

4. Golongan pekerja

Untuk perusahaan yang sudah mapan, biasanya terdapat tingkatan golongan pekerja yang menunjukkan seberapa besar kontribusi dari pekerja tersebut, baik dari sisi lamanya menjadi karyawan maupun kemampuan yang dimiliki. Penggolongan ini biasa dilakukan pada ASN, BUMN, dan korporasi besar.

2.1.5 Landasan hukum pemberian remunerasi

Tentu tanpa adanya payung hukum, maka pihak perusahaan dapat semena-mena dalam memberikan remunerasi bagi pegawainya. Oleh karenanya, pemerintah sebagai regulator sudah membentuk sejumlah payung hukum guna melindungi hak dari para karyawan tersebut.

1. Surat Edaran No. 15/SE/PB/2019

Bagi pegawai negeri sipil (PNS) atau aparatur sipil negara (ASN), setiap tahun terdapat surat edaran yang menentukan besaran remunerasi yang diberikan oleh pemerintah sehingga perlu diperhatikan besarnya, biasanya terjadi penambahan secara berkala.

2. PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Guna melindungi para pegawai, pemerintah sudah mengeluarkan aturan yang membahas seluk beluk mengenai remunerasi yang dibahasakan sebagai pengupahan. Aturan tersebut mengatur tata cara pemberian hak para karyawan tersebut.

3. UMP (Upah Minimum Provinsi)

Ini yang selalu menjadi tarik ulur antara pekerja dan pengusaha, upah minimum provinsi (UMP) merupakan kebijakan pemerintah daerah (pemda) untuk menentukan besaran gaji minimal bagi pekerja di wilayahnya sehingga para pemilik modal harus menyesuaikan besaran tersebut sebagai standar remunerasi (pengupahan) minimal.

4. Panduan dari masing-masing perusahaan swasta

Sedikit berbeda dengan standar perusahaan, setiap perusahaan swasta memiliki panduan mengenai tata cara remunerasi diberikan. Setiap pegawai mesti memperhatikan hal ini sebelum dia mengikat kontrak dengan suatu perusahaan swasta.

2.1.6 Contoh pemberian remunerasi

Dalam dunia kerja yang sesungguhnya, terdapat berbagai jenis remunerasi yang diaplikasikan sebagai bentuk konkret dari remunerasi tersebut.

1. Gaji karyawan sesuai kinerja

Sudah pasti gaji karyawan menjadi bagian dari pemberian remunerasi. Gaji karyawan tersebut diberikan sebagai imbalan atas kinerjanya selama kurun waktu tertentu.

2. Memberikan bonus bagi karyawan berprestasi

Terutama bagi karyawan berprestasi, perusahaan biasanya memberikan bonus atas pencapaiannya tersebut. Biasanya bonus diberikan ketika seorang karyawan mencapai target tertentu atau bahkan melebihinya. Bentuknya dapat berupa finansial, barang maupun kompensasi tertentu (liburan, voucher, dll).

3. Memberikan kenaikan gaji

Bentuk konkret lainnya adalah memberikan kenaikan gaji, kenaikan tersebut dapat dilakukan secara berkala atau pun atas prestasi tertentu. Selain itu, kenaikan gaji ini biasanya terukur sesuai dengan perkembangan perekonomian nasional dan kinerja perusahaan.

4. Memberikan perjalanan dinas

Perjalanan dinas adalah aktivitas karyawan ke luar kota yang membuat karyawan menghabiskan waktu lebih lama (beberapa hari) untuk perusahaan dari standar yang biasa dilakukannya. Perjalanannya sendiri dapat disebut sebagai bentuk remunerasi, tetapi dalam setiap perjalanan tersebut, biasanya karyawan diberikan kompensasi finansial juga.

2.1.7 Pertimbangan pemberian remunerasi

Remunerasi dimaksudkan agar dapat mendorong peningkatan kualitas perusahaan dan karyawan. Meskipun demikian, pemberian remunerasi tetap perlu didasarkan pada beberapa pertimbangan. Berikut penjelasan singkat beberapa pertimbangan pemberian remunerasi.

1. Penetapan gaji sesuai dengan kinerja

Tentu sudah menjadi hak bagi karyawan untuk memperoleh gaji yang setimpal dengan bobot dan tanggung jawab pekerjaannya. Namun demikian, pertimbangkan juga faktor lainnya, seperti tingkat risiko pekerjaan dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang diminta oleh perusahaan. Penetapan gaji yang sesuai dengan kinerja

akan membuat karyawan merasa dihargai. Dengan sendirinya, karyawan pun akan cenderung lebih loyal terhadap tempatnya bekerja.

2. Pemberian kenaikan gaji sesuai dengan kualitas

Bila karyawan menunjukkan kualitas kerja yang mumpuni, tak ada salahnya memberikan kenaikan gaji. Upaya ini dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, menaikkan gaji karyawan juga mampu menciptakan hubungan baik antara karyawan dan perusahaan.

3. Pemberian bonus sesuai dengan prestasi

Remunerasi bisa menjadi jalan untuk menunjukkan apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang telah berkinerja baik. Kesediaan karyawan untuk memberikan kemampuannya lebih daripada yang diminta oleh perusahaan patut mendapatkan penghargaan. Oleh karena itu, pemberian bonus yang sesuai dengan prestasi karyawan tak hanya akan membuatnya merasa dihargai, tetapi juga turut memotivasinya untuk terus memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

2.1.8 Manfaat remunerasi bagi PNS

Dalam tataran pemerintahan, remunerasi diberikan kepada PNS untuk memotivasi terwujudnya tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang baik. Bagi PNS sendiri, ada banyak manfaat remunerasi selain menjadi bahan bakar untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Apa saja? Berikut beberapa manfaat remunerasi bagi PNS.

1. Meningkatkan kesejahteraan

Baik PNS maupun karyawan swasta sama-sama menghadapi inflasi yang dapat mengganggu kesejahteraan hidup. Tentu setiap pekerja berhak atas kehidupan yang layak. Baik pemerintah maupun perusahaan punya tanggung jawab yang sama untuk membantu terciptanya kehidupan yang layak bagi pegawai dan karyawan mereka. Nah, remunerasi dapat menjadi jalan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan PNS.

2. Mencegah terjadinya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, norma, dan etika moral

Tidak tercapainya kesejahteraan hidup sering menjadi alasan terjadinya pelanggaran maupun penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan, norma, dan etika moral PNS. Untuk menanggulangi kemungkinan terjadinya pelanggaran inilah remunerasi diberikan. Diharapkan, pemberian tunjangan kinerja kepada PNS dapat mencegah mereka tergoda melakukan pelanggaran yang pada gilirannya akan merugikan negara.

3. Menciptakan birokrasi yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel

Birokrasi berbelit sering menjadi peluang munculnya praktik pemberian ‘uang kompensasi’. Dengan memberikan tunjangan kinerja yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan, negara berharap tak ada lagi PNS yang memanfaatkan keadaan untuk memperoleh keuntungan sendiri.

4. Menjaring PNS berkualitas

Sebagian besar orang masih menganggap gaji PNS tidaklah seberapa bila dibandingkan dengan karyawan swasta. Akibatnya, banyak putra-putri bangsa yang lebih memilih bekerja di sektor swasta, padahal mereka memiliki kompetensi tinggi. Agar dapat menghapus pandangan tersebut sekaligus menarik minat pemuda terbaik bangsa untuk bekerja di sektor pelayanan publik, negara pun memberikan remunerasi kepada PNS.

2.1.9 Komponen remunerasi

Ada dua komponen remunerasi, yaitu komponen langsung dan komponen tak langsung. Apa saja yang termasuk ke dalam komponen remunerasi langsung dan tidak langsung? Berikut penjelasan singkatnya.

1. Komponen remunerasi langsung

Yang dimaksud dengan komponen remunerasi langsung adalah semua jenis remunerasi yang secara langsung diterima oleh karyawan selepas mengerjakan pekerjaannya atau secara periodik. Contoh komponen remunerasi langsung antara lain:

- Upah dasar atau dikenal juga dengan sebutan gaji pokok
- Tunjangan Tunai, sebagai tambahan gaji pokok, yang diberikan secara rutin dan jumlahnya bisa tetap atau tidak tetap
- Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan
- Bonus sesuai kinerja pegawai dan/atau kinerja perusahaan yang diberikan setiap tahun atau setiap 6 bulan
- Insentif yang sesuai dengan hasil kerja perusahaan atau organisasi
- Pemberian cuti, dalam bentuk makanan, transportasi, fasilitas rumah, dan lainnya, secara rutin

2. Komponen remunerasi tidak langsung

Yang dimaksud dengan komponen remunerasi tak langsung adalah semua jenis remunerasi yang tidak secara langsung diterima atau dinikmati karyawan. Ada ketentuan syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi sebelum karyawan dapat memperoleh remunerasi jenis ini. Sebagai contoh, ketika sakit, mengalami kecelakaan, pensiun, mengundurkan diri, cuti, karyawan atau anggota keluarga karyawan meninggal dunia.

Contoh komponen remunerasi tak langsung, antara lain:

- Upah/gaji yang tetap diberikan saat karyawan mengambil cuti atau libur nasional
- Jaminan pemeliharaan kesehatan atas diri sendiri dan keluarga
- Premi Jamsostek yang dibayar perusahaan
- Uang santunan ketika mengalami musibah
- Bantuan dana pendidikan

- Iuran untuk jaminan dana pensiun yang dibayar perusahaan.

2.2. Motivasi Berprestasi

2.2.1 Definisi Motivasi Berprestasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan terwujud.

Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan perusahaan/organisasi. Sedangkan imbalan yang non finansial lebih kepada situasi lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan anggotanya di tempat bekerja, sehingga anggota organisasi merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik. Pada suatu organisasi, motivasi mempunyai peran penting, karena mengikat langsung pada individu/orang-orang dalam organisasi tersebut, motivasi yang dimiliki merupakan modal untuk meningkatkan dan mengembangkan organisasi secara optimal. Bernson dan Skinner mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul dari diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Istilah *Need for achievement* pertama kali dipopulerkan oleh Mc Clelland dengan sebutan *n-ach* sebagai singkatan dari *need for achievement*. Mc Clelland menganggap *n-ach* sebagai virus mental. Virus mental tersebut merupakan suatu fikiran yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan baik, lebih cepat lebih efisien

dibanding dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya. Kalau virus mental tersebut bertingkah laku secara giat (Weiner, 1985: 35).

Menurut McClelland (1987: 40) pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Lindgren (1976: 67) mengemukakan hal senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain. Senada dengan pendapat di atas, Santrork (2003: 103) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan. Gagne dan Barliner (1975: 77) menambahkan bahwa motivasi berprestasi adalah cara seseorang untuk berusaha dengan baik untuk prestasinya. Menurut Heckhausen (1967: 54) motif berprestasi diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan atau melakukan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktivitas dan suatu ukuran keunggulan tersebut digunakan sebagai pembandingan, meskipun dalam usaha melakukan aktivitas tersebut ada dua kemungkinan yakni gagal atau berhasil. Selanjutnya ia menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan motif yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan (standard of excellence). Ukuran keunggulan digunakan untuk standar keunggulan prestasi dicapai sendiri sebelumnya dan layak seperti dalam suatu kompetisi. Dalam teori expectancy-value Atkinson (1960: 56) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi seseorang didasarkan atas dua hal yaitu, adanya tendensi untuk meraih sukses dan adanya tendensi untuk menghindari kegagalan. Pada dasarnya keadaan motif itu dimiliki oleh individu, namun keduanya mempunyai keadaan berbeda-beda dalam berbagai situasi dan kondisi menurut adanya prestasi. Lebih jelasnya Atkinson (1958: 34) mengemukakan bahwa keberhasilan individu untuk mencapai keberhasilan dan memenangkan persaingan berdasarkan standar keunggulan, sangat terkait dengan tipe kepribadian yang memiliki motif berprestasi lebih tinggi daripada motif untuk menghindari kegagalan begitu pula sebaliknya, apabila motif menghindari terjadinya kegagalan lebih tinggi daripada motif sukses, maka motivasi berprestasi seseorang cenderung rendah. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi

atau achievement motivation merupakan suatu dorongan yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, lebih cepat, lebih efisien dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

Dan menurut Stoner (2003) mengatakan bahwa Motivasi adalah salah satu konsep paling awal yang ditekuni oleh manajer dan peneliti di bidang manajemen.

Studi awal tentang motivasi yang terkenal dikemukakan oleh Frederick Taylor dengan model tradisional dan manajemen ilmiah. Menurut aliran ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk melakukan pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan, semakin banyak yang dihasilkan oleh karyawan semakin besar upahnya. Asumsi dasarnya adalah manajer mengetahui mengenai pekerjaan lebih baik daripada karyawan, yang pada dasarnya malas dan hanya dapat diberi motivasi dengan uang. Nilai motivasional pekerjaan yang diperkaya diperoleh dari imbalan yang diasosiasikan dengan kinerja baik. Pekerja hanya akan menerima imbalan intrinsik seperti perasaan penyelesaian, pencapaian dan kompetensi melalui kinerja efektif. Dengan kata lain, pekerja akan memberikan imbalan pada diri sendiri. Kinerja yang tidak efektif tidak dapat diberi imbalan. Ditambahkan lagi, pekerjaan hanya mungkin direncanakan untuk memperkuat kinerja pekerjaan yang berhasil. Karena imbalan intrinsik dibagikan menurut jadwal pembagian variabel (perilaku diperkuat berkala saja), maka perasaan pencapaian, penyelesaian dan kompetensi dibagikan atau diterima langsung oleh para pekerja. Sebab itu, pekerja dapat melihat hubungan jelas antara kerja keras pekerja dan bagaimana imbalan yang pekerja terima.

Menurut Herzberg (Hasibuan, 2005) mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Teori

Herzberg (Hasibuan, 2005) melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat.

Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, pegawai yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tersebut dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi. Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (the work it self), prestasi yang diraih (achievement), peluang untuk maju (advancement), pengakuan orang lain (ricognition), tanggung jawab (responsible). Menurut Herzberg (Hasibuan, 2005) faktor ekstrinsik tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Sedangkan faktor intinsik merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor intinsik) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (faktor ekstrinsik).

Menurut Clelland Atkinson (Mangkunegara, 2011) berpendapat pada setiap manusia terdapat tiga kebutuhan mendasar yang menjadi motivasi bagi dirinya, yaitu

1. Kebutuhan berprestasi (need for achievement), merupakan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan atau karya dengan hasil terbaik yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil resiko sedang.
2. Kebutuhan berkuasa (need for power), merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain yang meliputi persaingan dan mempengaruhi orang lain.
3. Kebutuhan untuk berhubungan dengan manusia (need for affiliation), yang meliputi

persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima, Ketiga macam kebutuhan tersebut dalam lingkungan pekerjaan saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda.

Adapun besar kecilnya tingkat kebutuhan pada setiap orang belum tentu sama, mungkin ketiga kebutuhan tersebut dimiliki oleh seseorang tetapi bisa juga hanya didominasi salah satu kebutuhan. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain. Motivasi berprestasi yang dikembangkan Mc Clelland menerangkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk merupakan dorongan untuk berhasil atau unggul. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana pegawai tersebut termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Pegawai yang mempunyai kebutuhan berprestasi (need of Achievement) tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, bertanggung jawab, senang memecahkan masalah, cenderung untuk menetapkan sasaran, menghargai umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Sebaliknya yang kebutuhan berprestasinya rendah cenderung berprestasi buruk dalam situasi kerja yang sama.

Menurut Mc Clelland (Mangkunegara, 2011), kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat pegawai, karena kebutuhan berprestasi mendorong pegawai mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan. Pegawai menyadari bahwa dengan mencapai prestasi yang tinggi akan dapat memperoleh reward yang besar. Sementara ada pegawai lain yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Pegawai tersebut lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Pegawai tersebut bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Dorongan ini yang disebut kebutuhan untuk berprestasi. Menurut McClelland (Mangkunegara, 2011), ada enam aspek yang terkandung dalam motivasi berprestasi, yaitu:

1. Tanggung Jawab

Pada individu yang mempunyai motivasi yang tinggi akan merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan, dan ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya. Sedangkan pada individu yang mempunyai motivasi yang rendah mempunyai tanggung jawab yang kurang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, dan bila ia mengalami kesukaran dalam menjalankan tugasnya ia cenderung akan menyalahkan hal-hal lain diluar dirinya sendiri.

2. Mempertimbangkan resiko

Pada individu yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu akan resiko yang dihadapinya sebelum memulai kegiatan dengan tingkat kesulitan sedang dan menantang, namun memungkinkan baginya untuk menyelesaikannya. Sedangkan pada individu yang memiliki motivasi rendah justru menyukai pekerjaan atau tugas yang sangat mudah sehingga akan mendatangkan keberhasilan bagi dirinya.

3. Umpan Balik

Pada individu yang mempunyai motivasi yang tinggi sangat menyukai umpan balik, karena menurut mereka umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerja mereka dimasa yang akan datang. Sebaliknya yang mempunyai motivasi yang rendah tidak menyukai umpan balik, karena dengan adanya umpan balik mereka merasa telah memperlihatkan kesalahan-kesalahan mereka dan kesalahan tersebut akan terulang lagi.

4. Kreatif inovatif

Pada individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan kreatif mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin dan juga mereka tidak menyukai pekerjaan rutin yang sama dari waktu ke waktu. Sebaliknya individu yang memiliki motivasi rendah justru sangat menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas karena dengan begitu mereka tidak usah memikirkan cara lain dalam menyelesaikan tugasnya. Dari pendapat tersebut disimpulkan bahwa mereka yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan Universitas Sumatera Utara

persaingan, sedangkan orang dengan kebutuhan berprestasi rendah dalam situasi kerja sama cenderung berprestasi buruk.

5. Waktu Penyelesaian Tugas

Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi akan berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu yang cepat, sedangkan individu dengan kebutuhan berprestasi yang rendah kurang tertantang untuk menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, menunda - nunda dan tidak efisien.

6. Keinginan menjadi yang terbaik

Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat yang terbaik, sedangkan individu dengan kebutuhan berprestasi yang rendah menganggap bahwa peringkat terbaik bukan merupakan tujuan utama dan hal ini membuat individu tidak berusaha seoptimal mungkin dalam menyelesaikan tugas - tugasnya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan, keinginan dan tingkat kesediaan seseorang untuk mengeluarkan upaya dalam rangka mencapai prestasi terbaik. Hal ini tinggi rendahnya motivasi berprestasi seseorang dapat dilihat dari rasa tanggung jawabnya, pertimbangan terhadap resiko, umpan balik, kreatif inovatif, waktu penyelesaian tugas dan keinginan menjadi yang terbaik.

2.2.2 Karakter Motivasi Berprestasi

McClelland (1978: 77) mengemukakan bahwa ada 6 karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu :

1) Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya.

2) Bertanggungjawab, yaitu mampu bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan menentukan masa depannya, sehingga apa yang dicitacitakan berhasil tercapai.

3) Evaluatif, yaitu menggunakan umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif guna mencapai prestasi, kegagalan yang dialami tidak membuatnya putus asa, melainkan sebagai pelajaran untuk berhasil.

4) Mengambil resiko “sedang”, dalam arti tindakan-tindakannya sesuai dengan batas kemampuan yang dimilikinya.

5) Kreatif dan inovatif, yaitu mampu mencari peluang-peluang dan menggunakan kesempatan untuk dapat menunjukkan potensinya.

6) Menyukai tantangan, yaitu senang akan kegiatan-kegiatan yang bersifat prestatif dan kompetitif.

7) Menginginkan kebutuhan untuk Tingkat tanggung jawab yang tinggi, Berani mengambil resiko, berpartisipasi yang lebih tinggi.

8) Menyukai Kebutuhan berafiliasi untuk berinteraksi sosial, kerjasama, pengakuan kemampuan, Sportivitas dalam bekerja.

9) Kebutuhan akan kekuasaan untuk pekerjaan yang menantang, Keamanan kerja, kebebasan kerja, kepercayaan lembaga untuk berkarya, Penghargaan sesama rekan kerja.

2.3. Kinerja

2.3.1 Defenisi Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993: 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

(a) berorientasi pada prestasi,

(b) memiliki percaya diri,

(c) berperngendalian diri,

(d) kompetensi.

Menurut Robbins (2007: 213), dalam prakteknya kinerja sering pula disebut dengan istilah prestasi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Adapun variabel terikat didalam penelitian ini adalah berupa kinerja. Kinerja (Y) adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kreteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Adapun indikator yang digunakan menurut Gomes (2003:142) sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas.
4. Inisiatif
5. Kemampuan

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001: 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1.Kemampuan mereka,

2.Motivasi,

3.Dukungan yang diterima,

4.Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan

5.Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001: 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

2) Berani mengambil risiko

3) Memiliki tujuan yang realistis

4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.

- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Menurut (Afandi, 2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristic (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh:

- 1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.
- 2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

3)

2.3.3 Tujuan Kinerja

Tujuan Kinerja Menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

2.4. Penelitian Terdahulu

2.4.1 Peneliti terdahulu

Berikut merupakan lampiran dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang dapat dilihat dalam tabel 2.1 di bawah ini .

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ardinal Efendi (2013)	Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam	Hasil penelitian menunjukan Remunerasi dan motivasi berprestasi berpengaruh

		Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel remunerasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi berprestasi.
2	Chrisdoni Boy Agung Pasaribu (2013)	Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan pelayanan Bea Cukai tipe Madya pabean B Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan gaya kepemimpinan komitmen organisasi dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
3	Srigusti Bima (2017)	Pengaruh Remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Kantor Pengawasan dan pelayanan Bea cukai Surakarta)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Indah Puji Astuti	Pengaruh Remunerasi ,kepuasan kerja , Motivasi Berprestasi dan budaya Organisasi terhadap kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi, kepuasan kerja, motivasi berprestasi, dan budaya organisasi

	(2015)	PNS di IAN Surakarta	memiliki kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Misail Palagia, Nurdin Brasit, Muh. Yunus Amar (2012)	Pengaruh Remunerasi , motivasi , dan kepuasan kerja terhadap kinerja penawai pada kantor pajak	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja begitu juga dengan Motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .
6	Helmi Hilman, Undang Suryana dan M.Azis Firdaus (2013)	Pengaruh Remunerasi terhadap presentasi kerja pengawai negeri sipil pada badan pemeriksaan keuangan Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya Reformasi Birokrasi, mengingat dampak paling signifikan terhadap kinerja lembaga akan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya.
7	Abd Rasyid, Zulkifli Musannip Efendi Siregar (2018)	Analisis pelatihan ,disiplin kerja ,Remunerasi,dan Motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja sebagai variable Intervening terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Remunerasi

			berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Ida Nurlinda (2018)	Analisis pengaruh Remunerasi , Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Kemendikbudm-Depok	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ini menunjukkan bahwa remunerasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Arudee Samaeng, Cich Sutarsih (2015)	Kompensasi, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Mengajar Guru SMP di Yala Thailand Selatan	Hasil penelitian <i>Kinerja mengajar guru yang profesional perlu diperhatikan adalah aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta perbaikan dan pengayaan pembelajaran secara efektivitas dan</i>

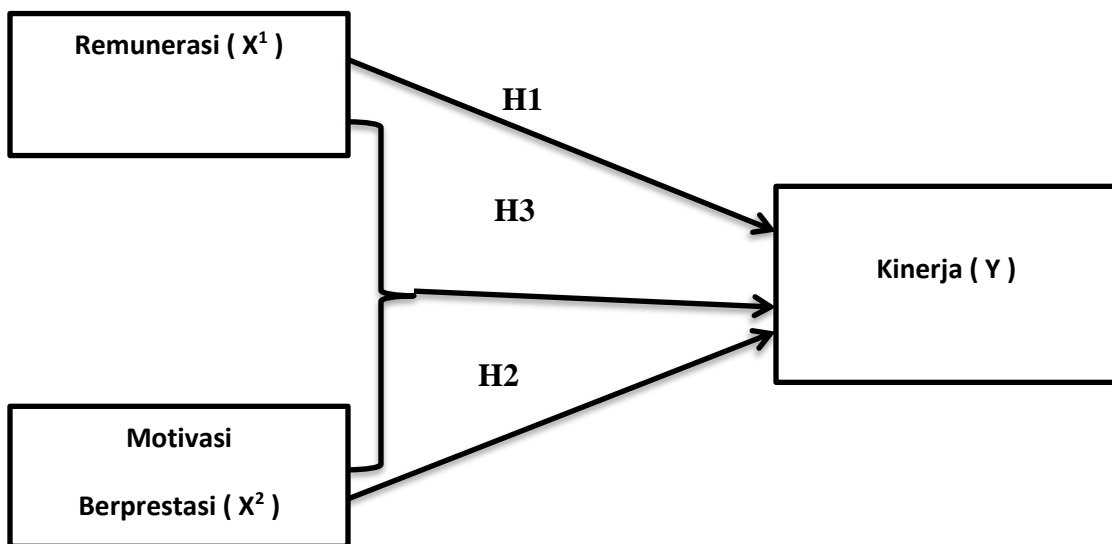
			<i>seefisien mungkin, untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja mengajar guru, perlu optimalisasi kompensasi guru yang efektif dan motivasi berprestasi guru yang tinggi.</i>
10	Lamidi, Febyana Listya Sitinjak, Suprayitno (2016)	Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta)	Hasil penelitian untuk menganalisis signifikansi pengaruh remunerasi terhadap motivasi, menganalisis signifikansi pengaruh remunerasi terhadap kinerja, menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja dan untuk menganalisis signifikansi pengaruh remunerasi atas kinerja yang dimediasi oleh motivasi pada imigrasi Panitera kelas I

2.5. Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka pemikiran teoritis yang diambil berdasarkan hasil telaah pustaka dan penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan meliputi variabel Remunerasi, Motivasi Berprestasi dan kinerja,.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.6. Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Hubungan antara Remunerasi terhadap Kinerja

Kinerja dosen dinilai sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dari para dosennya. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan

jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk perhatian suatu perguruan tinggi terhadap para dosen yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para dosennya. Pemberian remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada dosen berdasarkan grading atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi dosen guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari dosen yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Menurut Robbins (2007: 213), dalam prakteknya kinerja sering pula disebut dengan istilah prestasi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tentunya perusahaan yang memberikan remunerasi memiliki beberapa tujuan yang sifatnya untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan juga karyawannya. Namun untuk lebih lengkapnya, berikut adalah beberapa tujuannya. Dengan adanya remunerasi diharapkan terciptanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di sebuah perusahaan atau organisasi. Adanya pemberian pendapatan tambahan juga akan mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas kerjanya. hubungan pemberian remunerasi dan kinerja adalah :

H1 : Pemberian remunerasi berpengaruh terhadap kinerja

2.6.2 Hubungan antara motivasi berprestasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan Mangkunegara (2012). Motivasi merupakan gerakan jika seseorang bisa mencapai sebuah tujuan organisasi dengan maksimal. Sutino (2011). Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Dengan demikian dapat diartikan bahwa dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H2: Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja dosen.

2.6.3 Hubungan antara Pemberian Remunerasi dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja

Penggunaan remunerasi sebagai imbalan terhadap tenaga pendidik di lingkungan perguruan tinggi disamping sebagai wujud kemandirian juga sebagai tanggung jawab pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sebab pada dasarnya dengan adanya imbalan tersebut sudah memenuhi harapan dari tenaga pendidik dalam bekerja. Rivai, dkk (2014) menjelaskan seseorang dapat bertindak sesuatu (dalam upaya mencapai tujuan maupun memenuhi tanggung jawab) cenderung karena harapan hasil yang akan didapatkan. Penjelasan pernyataan tersebut menerangkan bahwa sifat dasar dari pegawai bekerja (melakukan sesuatu) dengan cara adanya Motivasi maka pekerjaan yang di lakukan dapat dipresentasekan sebagai pekerjaan yang baik dan memuaskan . Sehingga ketika adanya motivasi maka representase dapat di buat dan dari representase tersebut kita dapat melihat Remunerasi yang harus di dapatkan oleh karyawan sesuai kinerja yang dilakukannya. Hipotesis yang diajukan dalam hubungan pemberian remunerasi dan Motivasi berprestasi terhadap kinerja adalah :

H3 : Pemberian remunerasi dan Motivasi berprestasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap presentase kinerja yang di dasari dengan adanya motivasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research* (Kuncoro,2007).

Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel X dan Y. Menurut (Singarimbun dan Effendi,1995) penelitian explanatory adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan menurut (Sani dan Vivin,2013) penelitian explanatory (*explanatory research*) adalah bentuk untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan di uji kebenarannya. Hipotesis itu menggambarkan hubungan antar dua variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Menurut Faisal dalam (Sani dan Vivin,2013).

3.2. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi pada Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang bertempat di Jl. Ir. M. Putuhena, Poka, Tlk. Ambon, Kota Ambon, Maluku. Objek penelitian ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui apakah Remunerasi dan Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

3.3.1. Populasi

Defenisi populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek yang mempunyai kualitas serta karateristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemulian akan ditarik kesimpulan Sukardi, (2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengajar atau dosen yang aktif di Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang berjumlah 36 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel dan Teknik Sampling Menurut Sugiyono (2014:116) definisi sampel yaitu sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif).

Menurut Sugiyono (2014:116) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2014:118) definisi probability sampling adalah “teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Selanjutnya menurut Sugiyono (2014:120) definisi nonprobability sampling adalah “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 33 responden. Jumlah pengajar atau dosen di jurusan manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura sebanyak 37 orang, tetapi penulis hanya mengambil sampel dengan jumlah karyawannya saja yaitu 33 dosen. maka penulis menggunakan rumus Slovin agar penelitian dapat lebih mudah. Untuk lebih jelas rumus Slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2013:78) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{37}{1 + (37)(0,05)^2} \\ &= \frac{37}{1 + (37)(0,0025)} \\ &= \frac{37}{1,0925} \\ &= 33 \end{aligned}$$

$$n = 33 \text{ Responden}$$

3.3.3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif (Margono, 2004). Teknik Sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu probability sampling dan non probability sampling. Pada penelitian ini, peneliti

menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2017: 82), probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Probability sampling terdiri dari simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (cluster sampling). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan “Simple Random Sampling”. Simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017: 82).

3.4. Jenis dan Sumber data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang di ambil atau di ukur dan di nyatakan dengan angka-angka.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang di ambil dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan untuk mendukung data lainnya.

3.4.2 Sumber Data

Sebuah penelitian harus didasarkan sebuah data. Kusmayadi dan Sugiarto (2000:150) mengungkapkan bahwa “Data adalah fakta-fakta yang diperlukan dalam menyusun informasi”. Metode yang digunakan dalam proses pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data Primer.

Data ini diperoleh dari hasil wawancara, kuisioner (angket) dan observasi langsung di tempat penelitian yakni pada dosen Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen .

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil Wawancara , Kuisisioner (Angket) , dan observasi langsung di tempat penelitian .
- b. Data sekunder, yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara seperti Internet, data pustaka , dan jurnal .

3.4.3 Teknik Pengukuran Data

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan membagikan selebaran angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab atau diisi oleh responden tersebut Sugiyono., (2010). Peneliti mengharapkan bahwa responden dapat memilih salah satu jawaban dari pertanyaan yang sudah disediakan.

3.3.4 Skala Pengukuran

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi berprestasi dan Kinerja Dosen Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen” merupakan penelitian dengan metode deskriptif korelasional. Kusmayadi dan Sugiarto (2000:29) “Metode deskriptif dimaksudkan untuk berusaha mendeskripsikan atau menggambarkan atau melukiskan fenomena atau hubungan antar fenomena yang diteliti dengan sistematis faktual dan akurat”. Penelitian ini merupakan penelitian Korelasi yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (Umar,2003) dan mengetahui bagaimana Pengaruh Remunerasi dan Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon.

Berbicara mengenai unit analisis, Kusmayadi dan Sugiarto (2000:73) mengungkapkan bahwa “Unit analisis adalah unit yang diamati dan akan dijelaskan, serta berupa objek penelitian yang dapat berupa individu perorangan, kelompok organisasi, masyarakat, hasil karya manusia, instansi, dan sebagainya”. Pada penelitian, yang menjadi unit analisis ini terdiri atas Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis. Dalam sebuah penelitian pasti adanya keberadaan satu atau lebih variabel seperti yang diungkapkan oleh Kusmayadi dan Sugiarto (2000:23) “Variabel adalah unsur dari objek yang diteliti, merupakan ciri yang melekat pada objek penelitian

tersebut. Variabel dibedakan menjadi variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*)”.

Variabel bebas atau variabel *independent* yaitu variabel yang tidak dipengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yaitu Remunerasi sebagai variabel bebas (Variabel X) Data dari variabel ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan kepada responden. Variabel *dependent* atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi variabel lain. , Remunerasi sebagai variabel bebas (Variabel X^1) Motivasi Berprestasi (Variabel X^2) dan Kinerja (Variabel Y) variabel terikat. Pengukuran kuisisioner dari variabel bebas dan terikat dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1. Skor Penilaian Kuisisioner

Kuisisioner	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Dinar Widyo Utomo 2013)

Dalam suatu penelitian, ditentukan pula skala pengukuran yang digunakan. Menurut Kusmayadi dan Sugiarto (2000:165), “Skala pengukuran dibedakan menjadi empat jenis, yaitu: skala ordinal, skala nominal, skala interval, dan skala rasio.” Penelitian ini menggunakan skala ordinal dan skala nominal. Kusmayadi dan Sugiarto (2000;166) mengungkapkan bahwa “Pada skala ordinal pengelompokan kategori disusun berdasarkan tingkatan atau ranking. Tingkatan ini dapat disusun dari tertinggi hingga terendah atau sebaliknya.” Menurut Irianto (2015), skala nominal adalah skala yang paling sederhana disusun menurut jenis (kategorinya) atau fungsi bilangan. Dengan kata lain skala nominal yaitu angka yang tidak mempunyai arti hitung. Angka yang diterapkan hanya merupakan simbol/tanda dari objek yang akan dianalisis.

3.5 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari seseorang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2004).

3.5.1 Variabel Bebas

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, atau antededen. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen Sugiyono, (2010). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Remunerasi (X^1) dan Motivasi Berprestasi (X^2).

✓ Remunerasi

Variabel yang mempengaruhi, berupa Remunerasi (X^1). Menurut Byars dan Rue dalam Iswanto (2007:31) Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Indikator-indikator Variabel ini adalah :

- a) Remunerasi yang diberikan layak atau wajar.
- b) Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang.
- c) Remunerasi yang diberikan cukup.

✓ Motivasi Berprestasi

Variabel yang mempengaruhi, berupa Motivasi Berprestasi (X^2). Menurut McClelland (1987: 40) pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.. Indikator-indikator Variabel ini adalah :

1. Menginginkan kebutuhan untuk Tingkat tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil resiko,
3. Berpartisipasi yang lebih tinggi.
4. Memiliki interaksi sosial,
5. Memiliki kerjasama,
6. Menyukai pegakuan kemampuan,
7. Memiliki Sportivitas dalam bekerja

3.5.2 Variabel Terikat

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Pengertian variabel dependen (terikat) menurut Sugiyono (2016:39) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

✓ Kinerja

Variabel yang mempengaruhi, berupa Kinerja (Y). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018:83) adapun Indikator-indikator Variabel ini adalah :

6. Kuantitas hasil kerja
7. Kualitas hasil kerja
8. Efesiensi dalam melaksanakan tugas.
9. Inisiatif
10. Kemampuan

Tabel 3.2

Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Remunerasi (X^1)	Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan (Byars dan Rue dalam Iswanto, 2007:31)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remunerasi yang diberikan layak atau wajar 2. Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang 3. Remunerasi yang diberikan cukup 	Likert
2	Motivasi Berprestasi (X^2)	Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri (Mc Clelland 1987: 40)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menginginkan kebutuhan untuk Tingkat tanggung jawab yang tinggi 2. Berani mengambil resiko, 3. Berpartisipasi yang lebih tinggi. 4. Memiliki interaksi sosial, 5. Memiliki kerjasama, 6. Menyukai pegakuan kemampuan, 7. Memiliki Sportivitas dalam bekerja 	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas. 4. Inisiatif 5. Kemampuan 	Likert

		secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018:83)		
--	--	--	--	--

3.6. Teknik Pengujian Instrument

3.6.1 Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan. Pada hasil SPSS nanti akan dilihat corrected item-total correlation yang merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pernyataan dikatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*) adalah tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas.

Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai α dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

1. Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reabilitas Instrument

K : Banyaknya Item Pernyataan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varian Butir

σ_t^2 : Varian Total

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Remunerasi (X1) dan Motivasi berprestasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel dependen (Kinerja)

a = Konstanta

b_1 = koefisien regresi Remunerasi

b_2 = koefisien regresi Motivasi Berprestasi

x_1 = variabel Remunerasi

x_2 = variabel Motivasi Berprestasi

e = Standar error

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda yang berbasis *ordinary least square*. Dalam hal tersebut akan dilakukan uji asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.7.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna melihat apakah variabel independen maupun variabel dependen mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang

baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

3.7.4. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi. Imam Ghozali (2002:86) menyatakan pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Influence Factor*) lebih kecil dari 10 mempunyai angka mendekati 1.

3.7.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali,2011:139).

3.7.6. Uji t (t-test)

Uji ini disebut dengan istilah uji koefisien regresi. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri dengan variabel dependen. Atau dengan kalimat lain, uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier). Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan, dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka H_0 diterima atau koefisien regresi tidak signifikan.

3.7.7. Uji F

Menurut Ghazali (2013:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Apabila Fhitung > Ftabel dengan signifikansi di bawah 0,05 (5%) mempunyai pengaruh nyata secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah:

$$\text{Rumus : } F = \frac{R^2(k-1)}{1-R^2(n-k)}$$

Keterangan:

F	: pengujian secara simultan
R ²	: koefisien determinan
k	: banyaknya variabel bebas
n	: jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika Fhitung > Ftabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya, dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.8. Uji Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat kelayakan penelitian yang dilakukan dengan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi R² digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R² ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R² mendekati 0 berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika ternyata dalam perhitungan nilai R² sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen

tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen. Nugroho (2005:74) menyatakan untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted R square* untuk melihat koefisien determinasi karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dimana jika variabel independen 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Pattimura adalah perguruan tinggi negeri di Ambon, Maluku, Indonesia, yang berdiri pada tanggal 8 Agustus 1962. Sejarah berdirinya Universitas Pattimura bermula pada saat beberapa tokoh masyarakat mengambil prakarsa untuk mendirikan suatu lembaga Pendidikan Tinggi di Maluku yang dimulai oleh seorang tokoh pendidikan yaitu Dr. J. B. Sitanala (almarhum). Ia adalah seorang dokter, tokoh di Maluku yang berjasa dalam bidang kemasyarakatan pada umumnya dan bidang pendidikan pada khususnya.

Prakarsa diambil untuk mewujudkan aspirasi rakyat yang berpartisipasi dalam pembangunan Bangsa dan Negara terutama dalam bidang Pendidikan Tinggi dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan. Untuk mewujudkan cita-cita yang luhur itu dibentuk suatu Yayasan Perguruan Tinggi Maluku Irian Barat pada tanggal 20 Juli 1955 yang diketuai oleh Bapak Cornelis Loppies.

Pada tanggal 3 Oktober 1956 Yayasan tersebut berhasil mendirikan Fakultas Hukum, yang kemudian tanggal ditetapkan sebagai hari lahir Universitas Pattimura. Selanjutnya berturut-turut didirikan Fakultas Sosial dan Politik pada tanggal 6 Oktober 1959, dan tanggal 10 September 1961 dibuka Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Universitas yang dikenal juga dengan akroni UNPATTI ini beralamat di Jl. Ir. M. Putuhena, Poka-Ambon, dan sekarang memiliki 8 Fakultas, yaitu: Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Perikanan, Fakultas Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, dan pada tahun akademik 2008/2009 menerima mahasiswa baru untuk Program Studi Pendidikan Kedokteran.

Universitas Pattimura membentuk Fakultas-Fakultas yang salah satunya adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura membentuk Jurusan-jurusan yang ada didalam naungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 15 Desember 1964. Dinegerikan pada tanggal 1 September 1965 dengan Melaksanakan Program Sarjana Mudadan, Sejak tahun 1979 Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyelenggarakan Program S1 Untuk 2 Jurusan, yaitu Jurusan Ekonomi Umum & Jurusan Ekonomi Perusahaan.

Pada Tahun 1983 Jurusan Ekonomi Umum & Jurusan Ekonomi Perusahaan berubah menjadi Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan [IESP] & Jurusan Manajemen dan Pada tanggal 30 Juli 1998 pembentukan Jurusan Akuntansi & mulai melaksanakan kegiatan akademik tanggal 1 Juni 2001 hingga sekarang.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

“Mewujudkan Lembaga Pendidikan Tinggi Ilmu Ekonomi dan Bisnis yang Responsif terhadap kebutuhan bangsa, Inovatif, Berbasis Riset Ekonomi Kepulauan dan Kemaritiman yang dijiwai oleh Nilai-Nilai Kebersamaan dalam Keberagaman”.

4.2.2 Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran ekonomi dan bisnis yang terbuka, berkualitas guna menghasilkan sumberdaya manusia yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
2. Melaksanakan Penelitian dan kajian-kajian ilmiah guna menghasilkan konsep baru, strategis, dalam bidang ekonomi dan bisnis serta pembangunan kepulauan atau kemaritiman.
3. Melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat untuk memecahkan persoalan yang timbul di masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi dan bisnis.
4. Membangunan jaringan kerja sama yang luas dengan berbagai pihak untuk mendukung pelaksanaan tri dharma pertguruan tinggi yang berkualitas.

5. Melaksanakan tata kelola aset, keuangan dan administrasi yang efisien dan efektif, transparan dan akuntabel untuk mendukung pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi yang berkualitas.

4.2.3. Profil Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

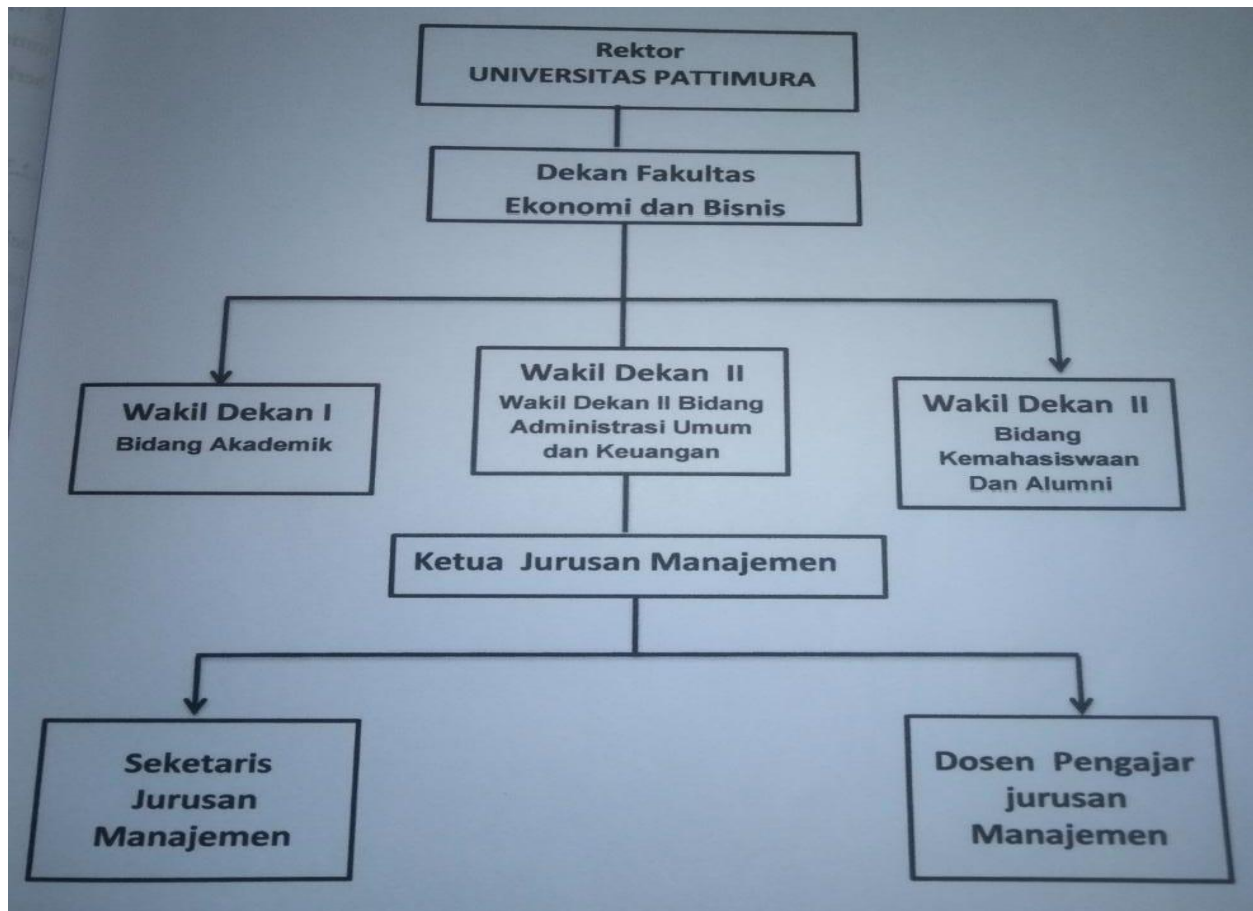
Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki peran yang tidak perlu diragukan lagi dalam melahirkan sumber daya manusia di Maluku, Regional dan Nasional. Peran yang telah dijawab melalui daya saing para lulusan (alumni) Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura di berbagai lini dan bidang tugas baik di sektor pemerintah maupun swasta. Tentu capaian peran tersebut telah memotivasi kelembagaan fakultas untuk terus meningkatkan mutu layanan pendidikan agar senantiasa berdayasaing di tengah kompetisi dunia pendidikan tinggi dan pasar kerja. Seiring dengan tuntutan kompetisi tersebut, maka jawabannya ada pada penyiapan mutu tenaga pengajar/dosen dan fasilitas yang bermutu.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen memiliki dua gedung utama penunjang perkuliahan berlantai dua yang terletak dalam lingkungan Universitas Pattimura Kampus Poka. Secara umum gedung perkuliahan dilengkapi dengan berbagai fasilitas penunjang perkuliahan serta ruangan yang nyaman. Fasilitas -fasilitas tersebut antara lain ruang kuliah ber-AC dan didukung peralatan multimedia, laboratorium komputer, perpustakaan, auditorium, kantin mahasiswa, gazebo, internet hotspot, parkir kendaraan bermotor.

4.2.4. Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Setiap perusahaan atau instansi pasti memiliki struktur organisasi dalam menjalankan aktivitasnya agar mencapai tujuan. Struktur organisasi adalah kerangka yang menunjukkan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, posisi dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam mencapai suatu organisasi (Handoko, 1995).

Adapun struktur organisasi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen adalah sebagai berikut:



Sumber : Sekertaris Jurusan – Fakultas Ekonomidan Bisnis Jurusan Manajemen

Adapun *job description* dari masing-masing posisi yang terdapat dalam struktur organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen . *Job description* tersebut adalah:

a. Rektor

Tugas rektor adalah tugas selayaknya pemimpin, yaitu memimpin lembaga perguruan tinggi yang dipimpinnya untuk mampu mencapai visi yang sudah ditetapkan serta meningkatkan kualitas lembaga yang dipimpinnya, selama masa jabatannya.

b. Dekan

Bertanggung jawab untuk Menyusun dan melaksanakan Rencana Strategis yang hendak dicapai dalam masa jabatannya, Menyusun Program Kerja dan Anggaran Tahunan Fakultas,

Melaksanakan pengembangan pendidikan tinggi sesuai kompetensinya, Mengkoordinasikan dan memantau kegiatan pendidikan, Mengkoordinasikan dan memantau penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau seni, Mengkoordinasikan dan memantau kegiatan pengabdian kepada masyarakat, Melaksanakan kerja sama bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan pihak lain di dalam dan luar negeri, Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kerja sama dengan pihak lain, Mengusulkan pemberian gelar doktor kehormatan bagi seseorang yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan yang berlaku setelah mendapatkan pertimbangan Senat Fakulal, Melaksanakan pembinaan sivitas akademika, Melaksanakan urusan tata usaha, Menyusun dan menyampaikan Laporan Tahunan kepada Rektor setelah mendapat penilaian Senat Fakultas.

c. Wakil dekan I (Bidang Akadmik)

Bertugas untuk melaksanakan, mengembangkan, dan melakukan evaluasi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, Membina Dosen di bidang akademik, Menelaah pembukaan program studi baru di berbagai strata pendidikan, Melakukan inventarisasi kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, Melakukan pemantauan dan evaluasi proses pembelajaran setiap semester, Melakukan pemantauan dan evaluasi sistem penerimaan mahasiswa baru, Melakukan pengendalian standarisasi baku mutu pendidikan akademik dan profesi, Menyelenggarakan pengelolaan data bidang administrasi akademik, Melakukan koordinasi fungsional dengan Pembantu Rektor Bidang Akademik, Menyusun dan menyampaikan Laporan Tahunan kepada Dekan.

d. Wakil Dekan II (Bidang Administrasi Umum)

Bertanggung jawab untuk Merencanakan dan mengelola anggaran pendapatan dan belanja Fakultas, Melakukan pembinaan karier dan kesejahteraan Dosen, Tenaga Penunjang Akademik, dan Tenaga Administrasi, Mengurus ketatausahaan, kerumahtanggaan, ketertiban dan keamanan Fakultas, Menyelenggarakan hubungan masyarakat, Menyelenggarakan pengelolaan data bidang administrasi umum, Melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja Dosen, Tenaga Penunjang Akademik, dan Tenaga Administrasi, Melakukan koordinasi penyusunan Daftar Usulan Kegiatan, Daftar Isian Proyek, dan Daftar Isian Kegiatan setiap unit kerja, Melakukan koordinasi hasil Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Fakultas, Melakukan koordinasi

fungsional dengan Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum, Menyusun dan menyampaikan Laporan Tahunan kepada Dekan.

e. Wakil Dekan III (Bidang Kemahasiswaan)

Bertanggung jawab untuk Merencanakan, melaksanakan, mengembangkan, dan melakukan evaluasi kegiatan kemahasiswaan, Melakukan pembinaan kesejahteraan mahasiswa, Melakukan usaha peningkatan dan pengembangan minat, bakat, dan penalaran mahasiswa, Melakukan koordinasi dengan Pengurus Komisariat Ikatan Alumni Universitas Brawijaya, Melakukan koordinasi fungsional dengan Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan, Menyusun dan menyampaikan Laporan Tahunan kepada Dekan.

f. Ketua Jurusan

Ketua Jurusan Bertanggung jawab untuk menyusun rencana dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan yang dilaksanakan oleh Dosen dilingkungan Jurusan. Rincian Tugas dan Tanggung Jawab : Menjalankan kebijakan akademik dan standar mutu pendidikan yang ditetapkan fakultas. Menyusun rencana kegiatan atau program kerja jurusan Mengkoordinasikan kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat di Jurusan. Melaksanakan pengembangan jurusan dibidang pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Mengembangkan hubungan baik dan kerjasama dengan pemangku kepentingan(stakeholder). Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan proses belajar mengajar di tingkat jurusan. Menyampaikan laporan kegiatan secara berkala kepada Dekan.

g. Sekretaris Jurusan

Sekretaris Jurusan Bertanggung jawab untuk Melaksanakan kegiatan administratif dan kesekretariatan jurusan. Mengkoordinasikan penyusunan dan pengembangan kurikulum pendidikan jurusan. Mengkoordinasikan kegiatan proses belajar mengajar bersama dengan Kelompok Dosen Keahlian. Menyusun jadwal perkuliahan di tingkat jurusan. Mengkoordinasikan kegiatan laboratorium di lingkungan jurusan. Mengkoordinasikan kegiatan Praktek Kerja Lapangan dan atau Kuliah Kerja Nyata mahasiswa. Menyusun basis data akademik kemahasiswaan di Jurusan. Menyusun basis data kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat di Jurusan.

h. Dosen Pengajar

Bertugas untuk mengajar, menranspormasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan , penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

4.3. Deskripsi Data

4.3.1 Deskripsi Responden

Responden dalam Penelitian ini adalah seluruh dosen Pengajar yang bekerja pada Fakultas Ekonommi jurusan Manajemen yang berjumlah 36 orang. Pengambilan jumlah responden ini menggunakan teknik sampel Jenuh sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan tiga karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Karakteristik-karakteristik responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1. sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

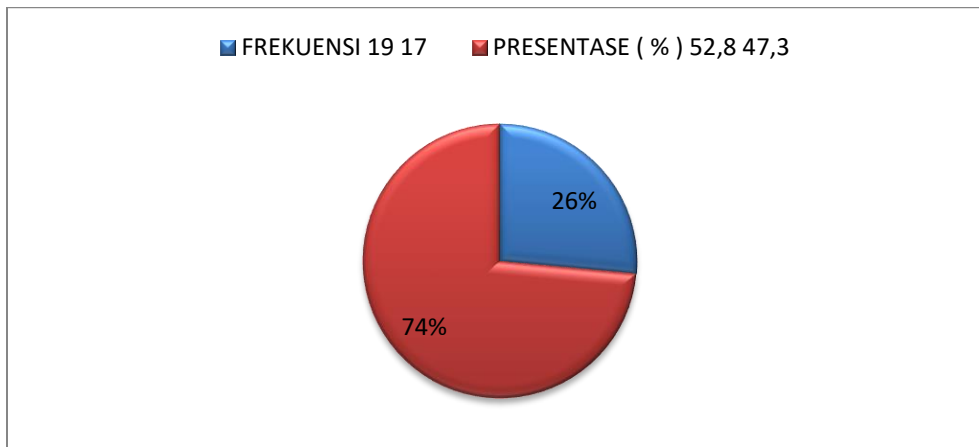
NO	JENIS KELAMIN RESPONDEN	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	Perempuan	19	52,8
2	Laki – laki	17	47,3
Total		36	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diatas dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 17 orang atau sebesar 47,3% lebih kecil dibandingkan jumlah responden perempuan yang berjumlah 19 orang atau sebesar 52,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu 52,8% dari keseluruhan responden, dapat dilihat dalam gambar 4.1 di bawah ini:

Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Tabel 4.2. karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

NO	GOLONGAN RESPONDEN	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	IV / A	4	11,2
2	IV / B	3	8,4
3	III / A	1	2,3
4	III / B	4	11,2
5	III / C	11	30,6
6	III/ D	13	36,2
TOTAL		36	100

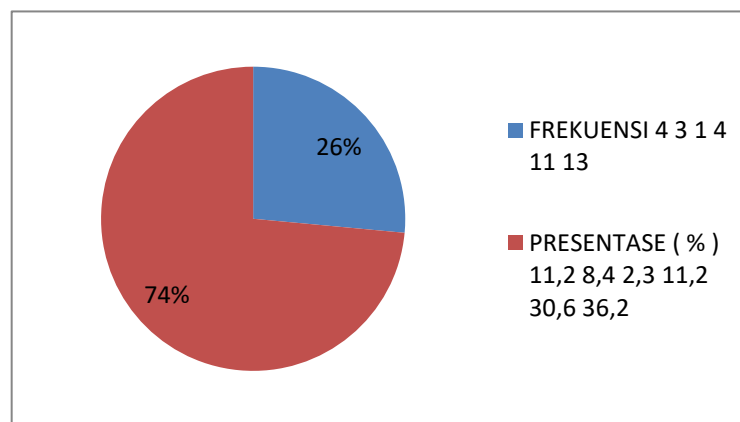
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel deskripsi responden berdasarkan Golongan diatas dapat diketahui bahwa, golongan III/D berjumlah 13 atau sebesar 36,2% responden, dan pada golongan III/C sebanyak 11 atau sebesar 30,6% responden, III/B sebanyak 4 responden atau sebesar 11,2% , IV/A

sebanyak 4 atau sebesar 11,2% , III/A sebanyak 4, III/B sebanyak 3 atau sebesar 8,4%, dan III/A sebanyak 1 atau sebesar 2,3% lebih kecil dari golongan responden yang lainnya . Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas golongan terbanyak responden adalah golongan III/D yaitu 36,2% dari keseluruhan responden. Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai Golongan Responden, dapat dilihat dalam gambar 4.2 di bawah ini:

Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan



Tabel 4.3. karakteristik Responden Berdasarkan Umur

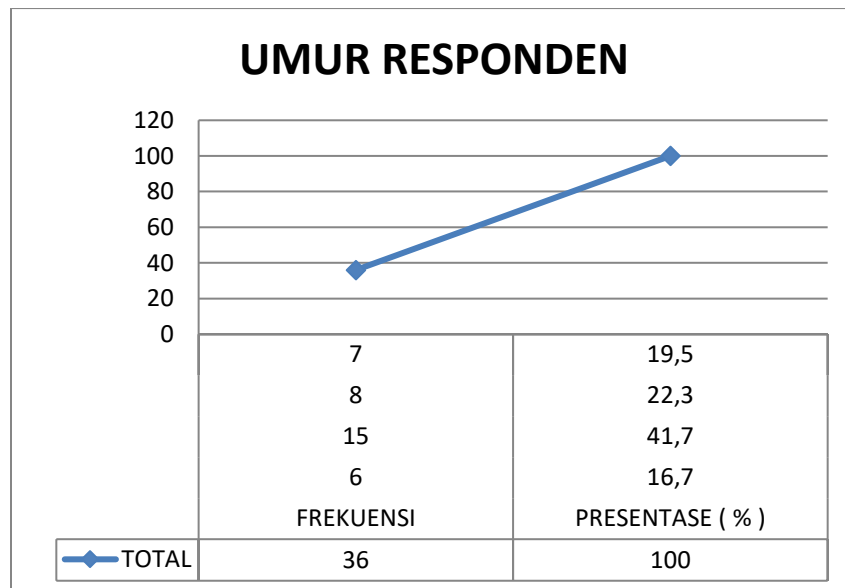
NO	UMUR RESPONDEN	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	34 - 42	6	16,7
2	43 - 47	15	41,7
3	48 -54	8	22,3
4	55 - 65	7	19,5
TOTAL		36	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3. diatas jumlah responden berdasarkan umur, jumlah terbanyak yaitu pada umur 40-45 dengan jumlah responden sebanyak 12 responden, pada umur 46-50 berjumlah 11 responden, umjur 51-55 berjumlah 3 responden, umur 56-60 berjumlah 3 responden, umur 61-65 berjumlah 5 responden, umur 66-70 berjumlah 2 responden. Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai umur Responden, dapat dilihat dalam gambar 4.3 di bawah ini:

Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan umur



Tabel 4.4 . Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

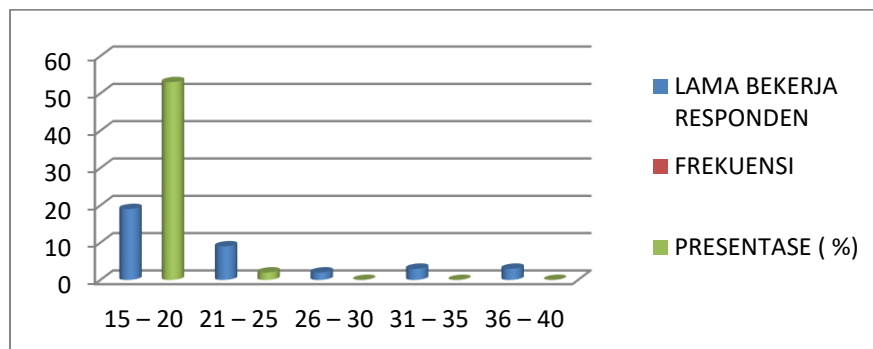
NO	LAMA BEKERJA RESPONDEN	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	15 – 20	19	53

2	21 – 25	9	2
3	26 – 30	2	5,6
4	31 – 35	3	8,4
5	36 – 40	3	8,4
TOTAL		36	100

Berdasarkan tabel 4.4. diatas karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dengan jumlah terbanyak yaitu pada 15-20, dan pada 21-25 sebanyak 9 responden, 26-30 sebanyak 2 responden, 31-35 sebanyak 3 responden, Dan 36-40 sebanyak 3 responden. Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai Lama Bekerja Responden, dapat dilihat dalam gambar 4.4 di bawah ini:

Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Remunerasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean
		SS	S	CS	TS	STS	

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Remunerasi yang diberikan layak atau wajar	4	11,2	32	88,9	-	-	-	-	-	-	4,11
	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.											
2	Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang	1	2,8	23	63,9	6	16,7	6	16,7	-	-	3,52
	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan lama bekerja di Kampus .											
3	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan lama bekerja di Kampus	3	8,4	24	66,7	9	25	-	-	-	-	3,83
	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan Golongan Kepangkatan											
	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan lama	2	5,6	34	94,5	-	-	-	-	-	-	4,05

4	bekerja di Kampus											
	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan Hasil Kerja yang telah dicapai											
5	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan lama bekerja di Kampus	1	2,8	32	88,9	3	8,4	-	-	-	-	3,94
	Remunerasi yang diterima saat ini telah memenuhi ketentuan Perundang-undangan yang berlaku											
6	Remunerasi yang diberikan cukup		-	32	88,9	4	16,7	-	-	-	-	4
	Remunerasi yang diterima saat ini sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga											

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden atas variable Remunerasi (X1) pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen seperti yang disajikan pada tabel 4.5, menunjukan bahwa nilai *mean* pada variabel Remunerasi (X1) sebesar 3,52. Berdasarkan dasar

interpretasi *mean* skor, nilai *mean* variabel Remunerasi (X1) terbilang baik, namun perlu adanya peningkatan soal Remunerasi pegawai baik terhadap keterampilan dan keahlian dalam bekerja maupun Kinerja dosen.

Pada tabel 4.5 di atas, menunjukkan interpretasi *mean* item pernyataan dari variable Remunerasi (X1) sebagai berikut :

1. Variabel Remunerasi pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (X1), Remunerasi pada pernyataan Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan berat ringannya pekerjaan, menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 4 orang (11,2%), jawaban Setuju sebanyak 32 orang (88,9%), jawaban sCukup Setuju, Tidak Setuju, Sangat tidak setuju tidak ada jawaban dengan nilai *mean* sebesar 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa Dosen Manajemen berusaha untuk bekerja sesuai berat ringannya Pekerjaan yang dikerjakan dan berorientasi pada target hasil capaian Remunerasi yang di terapkan, Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.
2. Variabel Remunerasi pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (X1), Remunerasi pada pernyataan Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan lama bekerja di Kampus, menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 orang (2,8%), jawaban Setuju sebanyak 23 orang (63,9%), jawaban Cukup Setuju sebanyak 6 orang (16,7%), jawaban Tidak Setuju sebanyak 6 oang (16,7%), Sangat tidak setuju tidak ada jawaban dengan nilai *mean* sebesar 3,52 . Hal ini menunjukkan bahwa Dosen Manajemen merasakan Remunerasi yang di terima sudah sesuai dengan lamanya seorang dosen dalam bekerja dikampus (tempat pengabdian sebagai seorang dosen), Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.
3. Variabel Remunerasi pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (X1), Variabel Remunerasi pada pernyataan Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan Golongan Kepangkatan, menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 3 orang (8,4%), jawaban Setuju sebanyak 24 orang (66,7%), jawaban Cukup Setuju

sebanyak 9 orang (25%), jawaban Tidak Setuju ,Sangat tidak setuju tidak ada jawaban dengan nilai *mean* sebesar 3,83. Hal ini menunjukkan bahwa Remunerasi yang di terapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen sudah sesuai dengan golongan kepangkatan Dosen, Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.

4. Variabel Remunerasi pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (X1), Variabel Remunerasi pada pernyataan Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan Hasil Kerja yang telah dicapai, menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 orang (5,6%), jawaban Setuju sebanyak 34 orang (94,5%), jawaban Cukup Setuju, jawaban Tidak Setuju ,Sangat tidak setuju tidak ada jawaban dengan nilai *mean* sebesar 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa Remunerasi yang di terapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen sudah sesuai dengan hasil kerja yang di hasilkan dosen Manajemen, Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.
5. Variabel Remunerasi pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (X1), Variabel Remunerasi yang diterima saat ini telah memenuhi ketentuan Perundang-undangan yang berlaku, menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 orang (2,8%), jawaban Setuju sebanyak 32 orang (88,9%), jawaban Cukup Setuju sebanyak 3 orang (8,4%), jawaban Tidak Setuju ,Sangat tidak setuju tidak ada jawaban dengan nilai *mean* sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa Remunerasi yang di terapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen sudah sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan dapat di rasakan oleh dosen Manajemen , Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.
6. Variabel Remunerasi pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (X1), Variabel Remunerasi yang di terima saat ini sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga, menunjukkan jawaban Sangat Setuju tidak ada jawaban, Jawaban Setuju sebanyak 32 orang (88,9%), jawaban Cukup Setuju sebanyak 4 orang (16,7%), jawaban Tidak Setuju ,Sangat tidak setuju tidak ada jawaban dengan nilai *mean*

sebesar 4. Hal ini menunjukan bahwa Remunerasi yang di terapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen sudah Memenuhi kebutuhan setiap dosen manajemen dan kebutuhan hidup setiap dosen, Yang ditunjukan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.

Tabel 4.6.
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										Mean
		SS		S		CS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya memiliki Tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas Tridharma Penguruan Tinggi .	1	2,8	30	83,4	4	11,2	1	2,8	-	-	3,86
2	Saya berani mengambil resiko untuk Pekerjaan–Pekerjaan yang menantang di kampus.	2	5,8	24	66,7	10	27,8	2	5,8	-	-	3,66
3	Saya senang beradaptasi dalam	3	8,4	30	83,4	3	8,4	-	-	-	-	4

	pekerjaan-Pekerjaan bersama di kampus.											
4	Saya membangun Interaksi yang baik dengan Lingkungan di luar kampus.	3	8,4	15	41,7	13	36,2	5	13,9	-	-	3,44
5	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan sesama Rekan Kerja di kampus.	1	2,8	19	52,8	13	36,2	3	8,4	-	-	3,5
6	Saya membutuhkan pengakuan dari Pimpinan untuk kemampuan yang saya miliki.	1	2,8	16	44,5	16	44,5	3	8,4	-	-	3,41
7	Saya memiliki Sportivitas yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan.	2	5,8	23	63,9	11	30,6	-	-	-	-	3,75

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden atas variable Motivasi Berprestasi (X2) pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen seperti yang disajikan pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa nilai *mean* pada variabel Motivasi Berprestasi (X2) sebesar 3,5. Berdasarkan dasar interpretasi *mean* skor, nilai *mean* variabel Motivasi Berprestasi (X2) terbilang baik, namun perlu adanya peningkatan soal Motivasi Berprestasi pegawai baik terhadap kinerja, keterampilan dan keahlian dalam bekerja.

Pada tabel 4.5 di atas, menunjukkan interpretasi *mean* item pernyataan dari variable Motivasi Berprestasi (X2) sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Berprestasi pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (X2), Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya memiliki Tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas Tridharma Penguruan Tinggi, menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 orang (2,8%), Jawaban Setuju sebanyak 30 orang (83,4%), jawaban Cukup Setuju sebanyak 4 orang (11,2%), jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 orang (2,8%) , jawaban Sangat tidak setuju tidak ada jawaban dengan nilai *mean* sebesar 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi yang di miliki dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen sangat baik serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang dosen dengan segala baik, Yang ditunjukan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.
2. Variabel Motivasi Berprestasi pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (X2), Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya berani mengambil resiko untuk Pekerjaan–Pekerjaan yang menantang di kampus, menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 orang (5,8%), Jawaban Setuju sebanyak 24 orang (66,7%), jawaban Cukup Setuju sebanyak 10 orang (27,8%), jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 orang (5,8%) , jawaban Sangat tidak setuju tidak ada jawaban dengan nilai *mean* sebesar 3,66. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi yang di miliki dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen dalam mengambil Resiko dalam Pekerjaan–Pekerjaan yang menantang sangatlah tinggi serta bertanggung jawab atas Pekerjaan–

Pekerjaan yang di ambil, Yang ditunjukan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.

3. Variabel Motivasi Berprestasi pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (X2), Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya senang beradaptasi dalam pekerjaan-Pekerjaan bersama di kampus, menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang (8,4%) jawaban setuju sebanyak 30 orang (83,4%) jawaban cukup setuju 3 orang (8,4%) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban dengan nilai *mean* sebesar 4. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen senang beradaptasi dengan pekerjaan – pekerjaan di kampus yang serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan segala baik. Yang ditunjukan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.
4. Variabel Motivasi Berprestasi pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (X2), Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya membangun Interaksi yang baik dengan Lingkungan di luar kampus, menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 3orang (8,4%) jawaban setuju sebanyak 15 (41,7%) jawaban cukup setuju 13 orang (36,2%), jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang (13,9), Jawaban sangat tidak setuju tidak ada jawaban dengan nilai *mean* sebesar 3,44. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau dosen Fakultas ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen memiliki Hubungan baik degan lingkungan di luar kampus di mana beradaptasi . Yang ditunjukan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.
5. Variabel Motivasi Berprestasi pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (X2), Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan sesama Rekan Kerja di kampus, menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang (2,8%) jawaban setuju sebanyak 19 orang (52,8%) jawaban cukup setuju 13 orang (36,2%), jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang (8,4), Jawaban sangat tidak setuju tidak ada jawaban dengan nilai *mean* sebesar 3,5. Hal

ini menunjukkan bahwa Responden atau dosen Fakultas ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen memiliki Hubungan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dimana pekerjaan yang dilakukan membutuhkan bantuan. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.

6. Variabel Motivasi Berprestasi pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (X2), Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan sesama Rekan Kerja di kampus, menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang (2,8%) jawaban setuju sebanyak 16 (44,5%) jawaban cukup setuju 16 orang (44,5%), jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang (8,4), Jawaban sangat tidak setuju tidak ada jawaban dengan nilai *mean* sebesar 3,41. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau dosen Fakultas ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen sangat membutuhkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan atas kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.
7. Variabel Motivasi Berprestasi pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (X2), Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya memiliki Sportivitas yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang (5,8%) jawaban setuju sebanyak 23 orang (63,9%) jawaban cukup setuju sebanyak 11 orang (30,6%), jawaban tidak setuju dan Jawaban sangat tidak setuju tidak ada jawaban dengan nilai *mean* sebesar 3,75. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau dosen Fakultas ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen memiliki Sportivitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.

8.

Tabel 4.7.
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

[illegible]

4	Efesiensi dalam melaksanakan tugas	11	30,6	23	63,9	2	5,6	-	-	-	-	4,25
	Sebagai dosen , Saya mampu beradaptasi dengan teknologi di saat saya melakukan pekerjaan.											
5	Kemampuan	11	30,6	19	52,8	6	16,7	-	-	-	-	4,13
	Sebagai dosen, Saya mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri.											
6	Inisiatif	11	30,6	22	61,2	3	8,9	-	-	-	-	4,2
	Sebagai dosen , Saya memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas.											

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden atas variabel Kinerja (Y) pada Dosen Fakultas ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen seperti yang disajikan pada tabel 4.7, menunjukan bahwa nilai *mean* pada variabel Kinerja (Y) sebesar 4,2. Berdasarkan dasar interpretasi *mean* skor, nilai *mean* variable Kinerja (Y) terbilang baik, namun perlu adanya

peningkatan soal Kinerja dosen baik terhadap Pekerjaan, kinerja dalam beradaptasi dengan teknologi, Mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu, serta memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan yang diambil demi meningkatkan Kinerja dalam bekerja.

Pada tabel 4.7 di atas, menunjukkan interpretasi *mean* item pernyataan dari variabel Kinerja (Y) sebagai berikut.

1. Variabel Kinerja pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (Y), Variabel Kinerja Sebagai dosen saya mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja, menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 16 orang (44,5%), Jawaban Setuju sebanyak 17 orang (47,3%), jawaban Cukup Setuju sebanyak 3 orang (8,4%), jawaban Tidak Setuju, Sangat tidak setuju tidak ada jawaban, dengan nilai *mean* sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen sudah bekerja secara optimal sesuai jam kerja yang telah ditentukan oleh Fakultas Ekonomi. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.
2. Variabel Kinerja pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (Y), Variabel Kinerja pada pernyataan Sebagai dosen, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan tiap semester, menunjukkan jawaban sangat setuju 13 (36,2 %) jawaban setuju sebanyak 21 (58,4 %) jawaban kurang setuju sebanyak 2 (5,6 %) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada, dengan nilai *mean* sebesar 4,30. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan tiap semester. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.
3. Variabel Kinerja pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (Y), Variabel Kinerja pada pernyataan Sebagai dosen, Sebagai dosen, Saya memperlihatkan bukti kualitas kerja yang maksimal melalui Tri Dharma Penguruan Tinggi, menunjukkan jawaban sangat setuju 10 (27,8 %) jawaban setuju sebanyak 23

(63,9 %) jawaban kurang setuju sebanyak 3 (8,4 %) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada, dengan nilai *mean* sebesar 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen akultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sangatlah baik dalam memperlihatkan Bukti kualitas kinerjas secara maksimal melalui Tri Dhama Penguruan Tinggi . Yang ditunjukan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.

4. Variabel Kinerja pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (Y), Variabel Kinerja pada pernyataan Sebagai dosen mampu beradaptasi dengan Teknologi di saat saya melakukan pekerjaan, menunjukan jawaban sangat setuju 11 (30,6 %) jawaban setuju sebanyak 23 (63,9 %) jawaban kurang setuju sebanyak 2 (5,6 %) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada, dengan nilai *mean* sebesar 4,25. Hal ini menunjukan bahwa Responden atau Dosen akultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sangatlah baik dalam memperlihatkan Bukti kualitas kinerja secara maksimal dengan cara beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang ada sesuai Kinerja yang di lakukan. Yang ditunjukan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.
5. Variabel Kinerja pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (Y), Variabel Kinerja pada pernyataan Sebagai dosen, Saya mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri, menunjukan jawaban sangat setuju 11 (30,6 %) jawaban setuju sebanyak 19 orang (52,8 %) jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7 %) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada, dengan nilai *mean* sebesar 4,13. Hal ini menunjukan bahwa Responden atau Dosen akultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sangatlah baik dalam memperlihatkan Bukti kualitas kinerja secara maksimal dengan cara yang berbeda secara mandiri dan dapat selesai dengan segala baik. Yang ditunjukan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.
6. Variabel Kinerja pada item pernyataan bekerja untuk mencapai hasil yang ditargetkan (Y), Variabel Kinerja pada pernyataan Sebagai dosen , Saya memiliki inisiatif untuk

membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas, menunjukan jawaban sangat setuju 11 (30,6 %) jawaban setuju sebanyak 22 (61,2 %) jawaban kurang setuju 3 (8,9 %) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada, dengan nilai *mean* sebesar 4,2. Hal ini menunjukan bahwa Responden atau Dosen akultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen memiliki Inisiatif yang baik untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas dan tanggung jawa sebagai seorang dosen. Yang ditunjukan dengan jawaban setuju yang mana merupakan skor jawaban tertinggi dari yang lain.

4.4. Hasil Pengujian Intrumen

4.4.1. Hasil Uji Validitas

Adapun uji validitas pada kuisioner yaitu dengan membandingkan *r* hitung dan *r* tabel jika nilai *r* hitung > *r* tabel maka valid, Setiap pernyataan jika nilai *r* hitung < *r* tabel maka tidak valid. Kuisioner dalam penelitian ini diberikan kepada 36 responden yang diacak secara random untuk meguji valid atau tidaknya pernyataan yang digunakan dalam kuisioner, yaitu variabel Remunerasi, Motivasi Berprestasi dan variabel kinerja. Nilai *r* tabel pada 0,05 dengan derajat bebas $df = n-2 = 34$ pada uji dua arah 0,329.

Adapun uji validitas dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 4.8.
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
X1.1	0,458	0,329	VALID
X1.2	0,745	0,329	VALID
X1.3	0,705	0,329	VALID
X1.4	0,950	0,329	VALID
X1.5	0,819	0,329	VALID
X1.6	0,866	0,329	VALID
X2.1	0,798	0,329	VALID
X2.2	0,667	0,329	VALID

X2.3	0,636	0,329	VALID
X2.4	0,851	0,329	VALID
X2.5	0,746	0,329	VALID
X2.6	0,749	0,329	VALID
X2.7	0,702	0,329	VALID
Y.1	0,822	0,329	VALID
Y.2	0,862	0,329	VALID
Y.3	0,812	0,329	VALID
Y.4	0,948	0,329	VALID
Y.5	0,783	0,329	VALID
Y.6	0,849	0,329	VALID

Pada tabel 4.8. diatas seluruh item pernyataan mengenai variabel Remunerasi, Motivasi Berprestasi, Dan Kinerja. dinyatakan valid. Karena setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,329.

4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Croanbach Alpha*. Dalam pengujian ini setiap pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan reliabel (Sugiono, 2011). Uji Reliabilitas dilakukan menggunakan program SPSS Versi 25. Suatu pernyataan dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* > 0.60. berikut hail uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 4.9.

Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
X1 .873	6

X2 .855	7
Y .826	6

Pada tabel 4.9. dapat disimpulkan hasil uji reliabilitas instrumen variabel Remunerasi, Motivasi Berprestasi, Dan Kinerja dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbachs Alpha lebih besar dari 0,60. X1 ($0,873 \geq 0,60$). X2 ($0,855 \geq 0,60$) Dan Y ($0,826 \geq 0,60$).

4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan kolmogorov smirnov, suatu data dinyatakan normal jika nilai asymp sig. (2-tailed) > 0,05. Dan notmal atau tidaknya distribusi suatu data dappat dilihat dari grafik normal P-P plot of regression standardized residual. Suatu distribusi data dikatakan normal jika grafik normal P-P plot of regression standar dizet residual membentuk pola menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Menurut Sarjono dan Julianita. (dikutip dari galang mabiako). Dalam uji normalitas ini program aplikasi yang digunakan SPSS 25. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 4.10.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std.	2.43762588
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.065
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber ; Output SPSS data diolah peneliti, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.10 hasil uji normalitas diatas nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

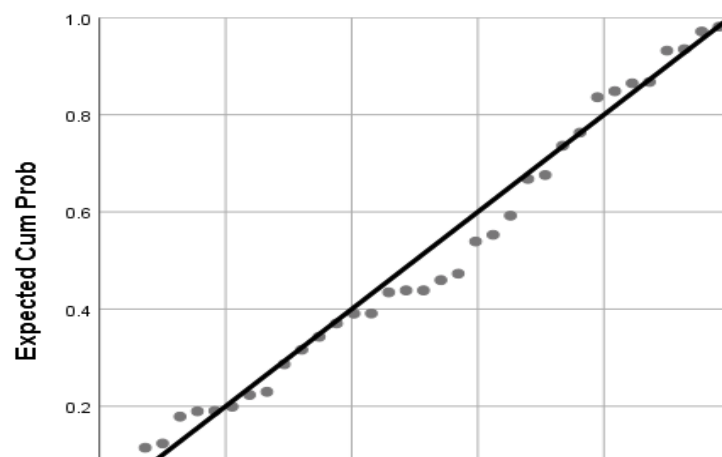
Gambar 4.11.

Gambar 4.1.

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot Of Regression StandarDized Residual

Dependent Variable : Kinerja



Sumber : Ouput SPSS data dioleh peneneliti,2022

Pada gambar 4.11. diatas grafir normal P-P plot of regresion standardized residual terjadi penyebaran. Disekitar garis diagonal dan titik tersebut mengikuti garis diagonal tersebut. Sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

4.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Korelasi yang tinggi memberikan petunjuk adanya kolinieritas, tetapi tidak sebaliknya, yaitu adanya kolinieritas akan mengakibatkan kolerasi yang tinggi. Jika nilai VIF < 10 dan atau nilai tolerance > 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas. Menurut Ghozali (dikutip dari galang mabiako). Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan apikasi SPSS versi 25.

Tabel 4.11.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
REMUNERASI	.744	1.343
MOTIVASI	.744	1.343
BERPRESTASI		

*Sumber : Ouput
peneneliti,2022*

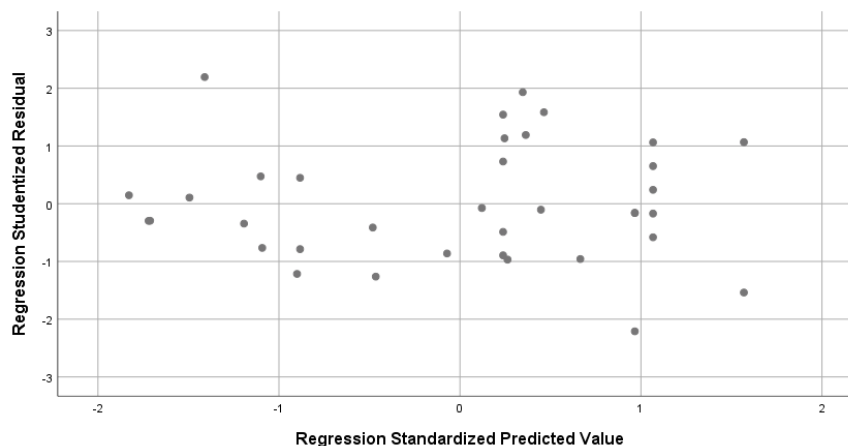
SPSS data dioleh

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil uji multikolieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi sebesar 0,744 lebih besar dari 0,1 ($0,744 \geq 0,1$). Dan nilai VIF variabel Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi sebesar 1,343 lebih kecil dari 10 ($1,343 \leq 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.3. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki kriteria jika data hasil pengujian heteroskedastisitas membentuk titik menyebar secara acak, baik dibagian atas nol atau bagian bahwa angka nol pada tabel scatterplot maka dikatakan tidak terjadi heteoskedastisitas dalam model regresi. Begitu jugah sebaliknya, jika jhasil pengujian tidak membentuk titik menyebar secara acak maka dapat dikatakan terjadi heteroskadastisitas dalam penelitian ini. Menurut Ghozali (dikutip dari Galang mabyako).

Gambar 4.2.
Scatterplot Heteroskedastiits
Scatterplot Dependent Variable : Kinerja



Sumber : Output SPSS data dioleh peneliti 2022

Berdasarkan gambar 4.2 Scatterplot Heteroskedastiits diatas diperoleh hasil yaitu data berbentuk grafik dengan titik-titik menyebar secara acak, dibagian atas angka nol dan dibagian bawah angka nol. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.6. Hasil Analisis Data

4.6.1. Hasil Analisis Regresi linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Berikut hasil analisisnya :

Tabel 4.12.
Hasil Analisis Regresi linear Berganda

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	5.017	3.502		1.433	.161
	REMUNERASI	.345	.169	.302	2.039	.050
	MOTIVASI	.361	.113	.473	3.194	.003
	BERPRESTASI					

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti 2022

Diperoleh hasil uji linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2.$$

$$Y = 5.017 + 0,345 X_1 + 0,361 X_2 + e.$$

Hasil analisis regresi tabel 4.12. menunjukkan t hitung Remunerasi adalah sebesar 2,039 dengan signifikansi 0,050 (tidak signifikan) Hal ini berarti bahwa variabel Remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi Berprestasi mempunyai t hitung sebesar 3,194 dengan signifikan 0,003 (signifikan) Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.6.2. Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.2.1. Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} \leq 0,05$) maka dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan penjelasan uji t untuk masing-masing variabel:

4.6.2.1.1. Remunerasi

Dari tabel 4.12 diatas hasil analisis regresi linier berganda, statistic uji t pada variabel Remunerasi diperoleh nilai signifikan yaitu sebesar 0,050 lebih besar dari 0,05 ($0,050 > 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan Hipotesis satu (H1) yaitu remunerasi Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja **tidak terbukti/Tidak diterima**.

4.6.2.1.2. Motivasi Berprestasi

Dari tabel 4.12 diatas hasil analisis regresi linier berganda, statistic uji t pada variabel Motivasi Berprestasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan Hipotesis dua (H2) yaitu Motivasi Berprestasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja **terbukti/diterima**.

4.6.2.1.3. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria uji F apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (nilai $\text{sig} < 0,05$). Dalam penelitian ini uji F dilakukan menggunakan SPSS Versi 25 dengan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13**Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.487	2	111.244	65.474	.000 ^b
	Residual	56.068	33	1.699		
	Total	278.556	35			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTEVASI BERPRESTASI, REMUNERASI

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh hasil uji F dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka variabel independen yaitu Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Dosen.

4.6.3. Hasil Uji Koefisien determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variasi perubahan variabel dependen. Berikut hasil analisis koefisien determinasi :

Tabel 4.14.**Hasil Uji Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.787	1.30347

a. Predictors: (Constant), MOTEVASI BERPRESTASI,
REMUNERASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada tabel 4.14 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,799 artinya sumbangan pengaruh variabel independen (Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah 79,9% sedangkan sisannya 20,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.7. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 36 pegawai yang dipilih secara random. dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen dan variabel (X2) Motivasi Berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen.

4.7.1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Dosen

Variabel Remunerasi pada pernyataan Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan berat ringannya pekerjaan (X1.1), menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 4 (11,2%) jawaban setuju sebanyak 32 (88,9%) jawaban kurang setuju,tidak setuju,dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi yang diterima Responden yaitu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen sesuai dengan berat dan ringannya pekerjaan. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Remunerasi pada pernyataan Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan lama bekerja di Kampus (X1.2), menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 1 (2,8%)

setuju sebanyak 23 (63,9%) kurang setuju sebanyak 6 (16,7%) tidak setuju sebanyak 6 (16,7%) sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 3,52 Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi yang diterima sesuai dengan lama bekerja dikampus. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Remunerasi pada pernyataan Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan Golongan Kepangkatan (X1.3) menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 3 (8,4%) setuju sebanyak 24 (66,7%) kurang setuju sebanyak 6 (25%) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 3,83 Hal ini menunjukkan remunerasi sudah sesuai dengan golongan kepangkatan Dosen. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Remunerasi pada pernyataan Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan Hasil Kerja yang telah dicapai 9X1.4), menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 2 (5,6%) setuju sebanyak 34 (94,5%) kurang setuju sebanyak, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 4,05 Hal ini menunjukkan remunerasi sudah sesuai dengan hasil kerja Dosen. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Remunerasi pada pernyataan Remunerasi yang diterima saat ini telah memenuhi ketentuan Perundang-undangan yang berlaku (X1.5), menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 1 (2,8%) setuju sebanyak 32 (88,9%) kurang setuju sebanyak 3 (8,4%) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 3,94 Hal ini menunjukkan remunerasi sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Remunerasi pada pernyataan Remunerasi yang di terima saat ini sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga (X1.6), menunjukkan jawaban sangat setuju tidak ada, setuju sebanyak 32 (88,9%) kurang setuju sebanyak 4 (16,7%) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 4 Hal ini menunjukkan remunerasi sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Dari tabel 4.12 diatas hasil analisis regresi linier berganda, statistic uji t pada variabel Remunerasi diperoleh nilai signifikan yaitu sebesar 0,050 sama dengan nilai signifikansi 0,05 ($0,050 > 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan Hipotesis satu (H1) yaitu

Pemberian remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja **tidak terbukti/diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian Remunerasi belum tentu dapat berpengaruh pada kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan *Srigusti Bima*

(2017) dengan judul Pengaruh Remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Kantor Pengawasan dan pelayanan Bea cukai Surakarta). Yakni tujuan dari penelitiannya untuk mengetahui pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja. yang menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut yang mana hasilnya adalah Remunerasi berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja Dosen. Hal ini terlihat dari hasil uji signifikansi t lebih kecil atau sama dengan 5% (0.05) yaitu 0,050 yang menunjukkan bahwa Remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Dosen.

4.7.2. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen

Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya memiliki Tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas Tridharma Penguruan Tinggi (X2.1), menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 1 (2,8%) jawaban setuju sebanyak 30 (83,4%) jawaban kurang setuju 4 (11,2%) tidak setuju 1 (2,8%) dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya berani mengambil resiko untuk Pekerjaan–Pekerjaan yang menantang di kampus (X2.2), menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 2 (5,8%) jawaban setuju sebanyak 24 (66,7%) jawaban kurang setuju 10 (27,8%) tidak setuju 2 (5,8%) dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 3,66. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen memiliki keberanian dalam mengambil resiko atas pekerjaan yang memntang di kampus. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya senang beradaptasi dalam pekerjaan-Pekerjaan bersama di kampus (X2.3), menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 3 (8,4%) jawaban setuju sebanyak 30 (83,4%) jawaban kurang setuju 3 (8,4%) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 4. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen senang beradaptasi dengan pekerjaan – pekerjaan di kampus. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya membangun Interaksi yang baik dengan Lingkungan di luar kampus (X2.4), menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 3 (8,4%) jawaban setuju sebanyak 15 (41,7%) jawaban kurang setuju 13 (36,2%) tidak setuju 5 (13,9%) dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 3,44. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen dapat membangun interaksi yang baik di luar kampus. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan sesama Rekan Kerja di kampus (X2.5), menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 1 (2,8%) jawaban setuju sebanyak 19 (52,8%) jawaban kurang setuju 13 (36,2%) tidak setuju 3 (8,4%) dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 3,5. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen mempunyai hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja di kampus. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya membutuhkan pengakuan dari Pimpinan untuk kemampuan yang saya miliki (X2.6), menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 1 (2,8%) jawaban setuju sebanyak 16 (44,5%) jawaban kurang setuju 16 (44,5%) tidak setuju 3 (8,4%) dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 3,41. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen membutuhkan pengakuan atas kemampuan yang dimiliki. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Motivasi Berprestasi pada pernyataan Saya memiliki Sportivitas yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan (X2.7), menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 2 (5,8%) jawaban setuju sebanyak 23 (63,9%) jawaban kurang

setuju 11 (30,6%) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen memiliki sportivitas yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Dari tabel 4.12 diatas hasil analisis regresi linier berganda, statistic uji t pada variabel Motivasi Berprestasi diperoleh nilai signifikan yaitu sebesar 0,003 lebih kecil dari signifikansi 0,05 ($0,003 \leq 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan Hipotesis satu (H2) yaitu Pemberian Motivasi Berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja **terbukti/diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian Motivasi Berprestasi yang sesuai dapat berpengaruh pada kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan *Srigusti Bima*

(2017) dengan judul Pengaruh Remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Kantor Pengawasan dan pelayanan Bea cukai Surakarta). Yakni tujuan dari penelitiannya untuk mengetahui pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja. yang menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut yang mana hasilnya adalah Motivasi Berprestasi berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja Dosen. Hal ini terlihat dari hasil uji signifikansi t lebih kecil dari 5% (0.05) yaitu 0,003 yang menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Dosen.

4.7.3. Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen

Variabel Kinerja pada pernyataan Sebagai dosen , Saya mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja (Y.1), menunjukkan jawaban sangat setuju sebanyak 16 (44,5 %) jawaban setuju sebanyak 17 (47,3 %) jawaban kurang setuju 3 (8,4 %) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen mampu bekerja sepanjang jam kerja. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Kinerja pada pernyataan Sebagai dosen , Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang di berikan tiap semester (Y.2), menunjukkan jawaban sangat setuju 13 (36,2 %) jawaban setuju sebanyak 21 (58,4 %) jawaban kurang setuju sebanyak 2 (5,6 %) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 4,30. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang di berikan tiap semester. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Kinerja pada pernyataan Sebagai dosen , Saya memperlihatkan bukti kualitas kerja yang maksimal melalui Tri Dharma Penguruan Tinggi (Y.3), menunjukkan jawaban sangat setuju 10 (27,8%) jawaban setuju sebanyak 23 (63,9 %) jawaban kurang setuju sebanyak 3 (8,4 %) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen dapat memperlihatkan bukti kualitas kerja maksimal melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Kinerja pada pernyataan Sebagai dosen , Saya mampu beradaptasi dengan teknologi di saat saya melakukan pekerjaan (Y.4), menunjukkan jawaban sangat setuju 11 (30,6 %) jawaban setuju sebanyak 23 (63,9 %) jawaban kurang setuju sebanyak 2 (5,6 %) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen mampu beradaptasi dengan teknologi saat melakukan pekerjaan. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Variabel Kinerja pada pernyataan Sebagai dosen, Saya mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri (Y.5), menunjukkan jawaban sangat setuju 11 (30,6 %) jawaban setuju sebanyak 19 (52,8 %) jawaban kurang setuju sebanyak 6 (16,7 %) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen mampu mengerjakan hal berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lain.

Variabel Kinerja pada pernyataan Sebagai dosen , Saya memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas (Y.6), menunjukkan jawaban sangat setuju 11 (30,6 %) jawaban setuju sebanyak 22 (61,2 %) jawaban kurang

setuju 3 (8,9 %) tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada dengan nilai *Mean* 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa Responden atau Dosen memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas. Yang ditunjukkan dengan jawaban setuju memberikan kontribusi tertinggi dari yang lainnya.

Dari tabel 4.12 diatas hasil analisis regresi linier berganda, statistic uji t pada variabel Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi diperoleh nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05 ($0,000 \leq 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan Hipotesis tiga (H3) yaitu Pemberian Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja **terbukti/diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi yang sesuai dapat berpengaruh pada kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan *Srigusti Bima*

(2017) dengan judul Pengaruh Remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Kantor Pengawasan dan pelayanan Bea cukai Surakarta). Yakni tujuan dari penelitiannya untuk mengetahui pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja. yang menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut yang mana hasilnya adalah Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja Dosen. Hal ini terlihat dari hasil uji signifikansi t lebih kecil dari 5% (0.05) yaitu 0,003 yang menunjukkan bahwa Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi berpengaruh secara bersama-sama positif signifikan terhadap kinerja Dosen. Dan nilai R Square (R^2) sebesar 0,799 artinya sumbangan pengaruh variabel independen (Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah 79,9% sedangkan sisannya 20,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen. Melalui proses pengolahan data serangkaian pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulannya yaitu sebagai berikut :

1. Remunerasi tidak berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.
2. Motivasi Berprestasi berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.
3. Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi berpengaruh secara bersama – sama dan positif signifikan terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.
Terus meningkatkan lagi kinerja kinerja baik melalui Remunerasi dan atau Motivasi Berprestasi yang di berikan.
2. Bagi Pihak Akademik
Dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan acuan untuk memahami pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja Dosen dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk diteliti lebih dalam.
3. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi Kinerja Dosen sehingga dapat dikaji secara lebih menyeluruh pengaruh dari tiap variabel yang di ambil.

DAFTAR PUSTAKA

- (Kerja et al., 2020) Kerja, K., Variabel, S., Karyawan, K., Syamsuri, A. R., Musannip, Z., & Siregar, E. (2020). *Analisis Pelatihan , Disiplin Kerja , Remunerasi , dan Motivasi Berprestasi dengan Analisis Pelatihan , Disiplin Kerja , Remunerasi , dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhan Batu : Rantau Prapat. January.* <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470>
- Utara, U. S. (2013). *Universitas Sumatera Utara.*
- Effendi, Ihsan, Heri Syahrial, dan Khairunsyah. 2009 . “Pengaruh Remunerasi Melalui Program Reformasi Brokrasi Terhadap Disipin Pegawai Kantor Wilayah II Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Medan”. INOVASI : Vol.6. No.3, September 2009.
- Guritno, Bambang dan Waridin . 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Asnawi, S. 2002. Teori Motivasi. Jakarta: Studia Press Awan, R. U., Ghazala, N., dan Anjum, N. 2011. A Study of Relationshipbetween Achievement Motivation, Self Concept and Achievmentin English and Mathematics at Secondary Level. International Education Studies 4(3), 72-79.
- Gorda, Lestari, dan Budhi. 2016. Organizational Communication, Career Pattern, Achievement Motivation, Organizational Commitment And Employee Performance. International Journal of Economics, Commerce and Management. 4(4), 517-530.
- Hanifah, Yusnia. 2017. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen. 11(2), 187 – 193.

- Hasbullah, Rahmat., Moeins, Anoesyirwan. 2015. The Influnce of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against The Work Discipline And Its Implication On Teacher Performance: Empirical Study On High School Teachers In Karawang Regency. *International Journal of Business and Commerce*. 5(6), 18-36.
- Hestisani, Hindria., Bagia, I Wayan., Suwendra, I Wayan. 2014. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. 2, 1-9.
- Potu, A., 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.4, Hlm. 1208-1218. ISSN: 2303-1174.
- Ariyani, Jefika. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang”. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Forest,
- Gustika, Roza. 2013 “Pengaruh Pemberian Remnerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pesawaran” *Jurnal Volume 1, Nomor 1*. Helmawan, Ronny. 2017. “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung” . Skripsi. Universitas Lampung.
- Mukhlisoh, Islahiyahtul. 2016 “Pengaruh Motivasi Kerja Terhdap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Di Provinsi Lampung”. Skripsi. Universitas Sultan Agung Tirtayasa.
- Panghestika, Trya. 2017 “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Lampung)”. Skripsi. Universitas Lampung.
- Razman, Bakhtiar. 2017 “Motivasi Kerja Karyawan Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti” *Jurnal No. 2 Vol. 4 Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Pariwisata Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.

Rozaris. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKD Provinsi Lampung”.Skripsi. Institut Informatika Dan Bisnis Darmjaya.

Sri Gusti Bima Harya Teja.2017 “Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta)”. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 19, No. 2.

Sugiyono. 2018 “ Metode Penelitian Kuantitatif”. Bandung : Alfabeta.

Buku teori motivasi dan aplikasinya penerbit Rineka Cipta tahun 1995di tulis oleh Prof. Dr.Sondang P .Siagian,MPA halaman 2 , 40 , 137-144

<https://p4mriunpat.wordpress.com/home/about/>

<https://calonmahasiswa.com/apa-itu->

[rektor/#:~:text=Tugas%20rektor%20adalah%20tugas%20selayaknya,mencapai%20visi%20yang%20sudah%20ditetapkan.](https://calonmahasiswa.com/apa-itu-rektor/#:~:text=Tugas%20rektor%20adalah%20tugas%20selayaknya,mencapai%20visi%20yang%20sudah%20ditetapkan.)

<https://tp.ub.ac.id/wp-content/uploads/2013/08/Tupoksi-FTP.pdf>

<https://mipa.ub.ac.id/wp-content/uploads/2013/04/Tupoksi-Kajur-dll.pdf>

<https://sc.syekhnurjati.ac.id/smartcampus/source/files/tupoksidosen.htm>

<http://eprints.uny.ac.id/9175/3/BAB%202%20-%2008601244157.pdf>

<https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/5385>

<https://www.statistikian.com/2017/06/teknik-sampling-dalam->

[penelitian.html#:~:text=Pengertian%20teknik%20pengambilan%20sampel%20menurut%20Mar%20gono%20\(2004\)%20adalah%3A%20Teknik,agar%20diperoleh%20sampel%20yang%20representatif.](https://www.statistikian.com/2017/06/teknik-sampling-dalam-penelitian.html#:~:text=Pengertian%20teknik%20pengambilan%20sampel%20menurut%20Mar%20gono%20(2004)%20adalah%3A%20Teknik,agar%20diperoleh%20sampel%20yang%20representatif.)

<https://123dok.com/document/q7od44ry-pengaruh-remunerasi-motivasi-berprestasi-kinerja-direktorat-reserse-kriminal.html>

DAFTAR LAMPIRAN I

Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Responden

Dalam rangka Penelitian Skripsi pada Program Strata I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon Saya atas nama :

Nama : Henriyeta Nahumry

Nim : 20217 – 28 - 115

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Novalien Lewaherilla. SE. MM.

2. Dr. Gerrit M. Pentury, SE., MM

Bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh **PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA DOSEN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PATTIMURA AMBON**. Oleh karena itu saya memohon bantuan kepada bapak/ibu untuk meluangkan waktu dengan mengisi kuisisioner penelitian yang sedang saya lakukan.

Langkah selanjutnya, bapak/ibu diminta untuk mengisi identitas diri dan memberi jawaban sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Sebelum mengisi dimohon terlebih dahulu membaca pernyataan dengan saksama. Apabila jawaban sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan bapak/ibu. Atas bantuan bapak/ibu saya mengucapkan Terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

Henriyeta Nahumury

Email : (wajib diisi)

Nama : (wajib diisi)

Jenis Kelamin : (wajib diisi)

Umur : (wajib diisi)

Golongan : (wajib diisi)

Lama Bekerja : (wajib diisi)

Status Pegawai : (wajib diisi)

Petunjuk Pengisian :

Pilihlah salah satu jawaban pada alternative jawaban yang tersedia !

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Remunerasi (X1)

No	Pernyataan / Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.					
2	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan lama bekerja di Kampus .					
3	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan Golongan Kepangkatan					
4	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan Hasil Kerja yang telah dicapai					
5	Remunerasi yang diterima saat ini telah memenuhi ketentuan Perundang-undangan yang berlaku					
6	Remunerasi yang di terima saat ini sudah dapat memenuhi					

	kebutuhan hidup keluarga					
--	--------------------------	--	--	--	--	--

Variabel Motivasi Berprestasi (X2)

No	Pernyataan / Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memiliki Tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas Tridharma Penguruan Tinggi .					
2	Saya berani mengambil resiko untuk Pekerjaan–Pekerjaan yang menantang di kampus.					
3	Saya senang beradaptasi dalam pekerjaan-Pekerjaan bersama di kampus.					
4	Saya membangun Interaksi yang baik dengan Lingkungan di luar kampus.					
5	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan sesama Rekan Kerja di kampus.					
6	Saya membutuhkan pengakuan dari Pimpinan untuk kemampuan yang saya miliki.					
7	Saya memiliki Sportivitas yang tinggi dalam menyelesaikan					

	tanggung jawab yang di berikan.					
--	---------------------------------	--	--	--	--	--

Variabel Kinerja Dosen (Y)

No	Pernyataan / Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Sebagai dosen , Saya mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja.					
2	Sebagai dosen , Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang di berikan tiap semester.					
3	Sebagai dosen , Saya memperlihatkan bukti kualitas kerja yang maksimal melalui Tri Dharma Penguruan Tinggi.					
4	Sebagai dosen , Saya mampu beradaptasi dengan teknologi di saat saya melakukan pekerjaan.					
5	Sebagai dosen, Saya mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri.					
6	Sebagai dosen , Saya memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan					

	penyelesaian tugas.					
--	---------------------	--	--	--	--	--

Lampiran II
Hasil Olah Data Kuisioner

NO	RESPONDEN MOTIVASI REMUNERASI (X1)						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	4	29
2	4	2	5	5	4	4	24
3	5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	4	25
6	5	4	3	4	4	4	24
7	4	2	4	4	4	4	22
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	3	4	4	4	23
10	4	4	4	4	3	4	23
11	4	3	3	4	4	4	22
12	4	3	4	4	4	4	23
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	3	4	4	4	23
17	4	4	3	4	4	4	23
18	4	4	3	4	4	4	23
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	2	4	4	4	4	22

21	4	2	4	4	4	4	22
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	3	4	23
24	4	4	3	4	3	4	22
25	4	4	3	4	4	4	23
26	4	4	3	4	4	4	23
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	3	4	4	4	4	23
29	4	3	4	4	4	4	23
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	3	4	4	4	4	23
34	4	3	4	4	4	4	23
35	4	2	4	4	4	4	22
36	4	2	4	4	4	4	22

RESPONDEN MOTIVASI BERPRESTASI (X2)								TOTAL
NO	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	4	4	5	4	5	5	32
2	3	3	5	5	4	4	4	28
3	4	3	4	5	4	3	3	26
4	4	3	4	4	4	4	4	27
5	4	3	4	3	3	4	4	25
6	4	4	5	2	3	3	3	24
7	3	4	5	3	3	3	4	25
8	4	4	4	3	3	3	4	25
9	4	4	4	4	5	3	4	28

10	4	4	4	3	3	3	4	25
11	4	4	4	3	3	3	4	25
12	4	3	4	3	2	4	4	24
13	4	3	3	3	2	4	3	22
14	4	2	4	3	2	4	3	22
15	4	4	4	4	4	2	3	25
16	4	4	4	4	4	3	5	28
17	4	4	4	4	4	3	4	27
18	4	4	4	4	4	3	4	27
19	4	2	4	2	4	3	4	23
20	4	4	4	3	4	4	4	27
21	4	4	4	2	4	4	4	26
22	4	4	4	3	4	4	3	26
23	4	4	4	4	4	4	3	27
24	4	5	4	4	4	4	3	28
25	4	3	3	4	4	4	4	26
26	4	3	4	4	4	4	4	27
27	4	3	3	4	4	4	4	26
28	4	5	4	4	3	4	4	28
29	4	4	4	4	3	3	3	25
30	4	4	4	4	3	3	3	25
31	4	4	4	4	3	2	4	25
32	4	4	4	3	3	4	4	26
33	3	3	4	3	3	2	4	22
34	3	4	4	3	3	3	4	24
35	4	4	4	2	4	3	4	25
36	2	4	4	2	4	3	3	22

RESPONDEN KINERJA (Y)							TOTAL
NO	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	4	4	3	4	24
4	4	4	4	4	3	4	23
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	3	4	4	4	23
8	5	5	4	4	5	4	27
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	3	4	23
11	5	5	3	5	5	5	28
12	5	5	5	5	3	5	28
13	5	5	5	5	5	5	30
14	3	3	3	3	3	3	18
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	4	4	4	3	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	4	4	4	4	4	25
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	3	4	4	4	5	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	4	4	4	4	4	23
23	4	4	4	3	4	3	22
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	5	4	4	4	3	24
26	4	4	4	4	4	4	24

27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	5	4	29
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30

Hasil Uji Validitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.586**	.689**	.898**	.743**	.791**	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.586**	1	.336*	.613**	.414*	.540**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000		.045	.000	.012	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.689**	.336*	1	.731**	.615**	.644**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.045		.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.898**	.613**	.731**	1	.810**	.880**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36

X1.5	Pearson Correlation	.743**	.414*	.615**	.810**	1	.713**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.6	Pearson Correlation	.791**	.540**	.644**	.880**	.713**	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL X1	Pearson Correlation	.906**	.745**	.785**	.950**	.819**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.353*	.308	.752**	.473**	.644**	.561**	.798**
	Sig. (2-tailed)		.035	.067	.000	.004	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.353*	1	.623**	.539**	.363*	.343*	.266	.667**
	Sig. (2-tailed)	.035		.000	.001	.030	.041	.117	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

X2.3	Pearson Correlation	.308	.623**	1	.352*	.454**	.269	.500**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.067	.000		.035	.005	.113	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	.752**	.539**	.352*	1	.599**	.545**	.526**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.035		.000	.001	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	.473**	.363*	.454**	.599**	1	.480**	.441**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.004	.030	.005	.000		.003	.007	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.6	Pearson Correlation	.644**	.343*	.269	.545**	.480**	1	.430**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.113	.001	.003		.009	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.7	Pearson Correlation	.561**	.266	.500**	.526**	.441**	.430**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.002	.001	.007	.009		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL X2	Pearson Correlation	.798**	.667**	.636**	.851**	.746**	.749**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.639**	.602**	.732**	.493**	.718**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.2	Pearson Correlation	.639**	1	.675**	.827**	.688**	.550**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.3	Pearson Correlation	.602**	.675**	1	.738**	.510**	.624**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.4	Pearson Correlation	.732**	.827**	.738**	1	.661**	.872**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.5	Pearson Correlation	.493**	.688**	.510**	.661**	1	.559**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.6	Pearson Correlation	.718**	.550**	.624**	.872**	.559**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36

TOTAL	Pearson	.822**	.862**	.812**	.948**	.783**	.849**	1
LY	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084

17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601

47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123

107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771

137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.826	6

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.855	7

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.873	6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43762588
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.065
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

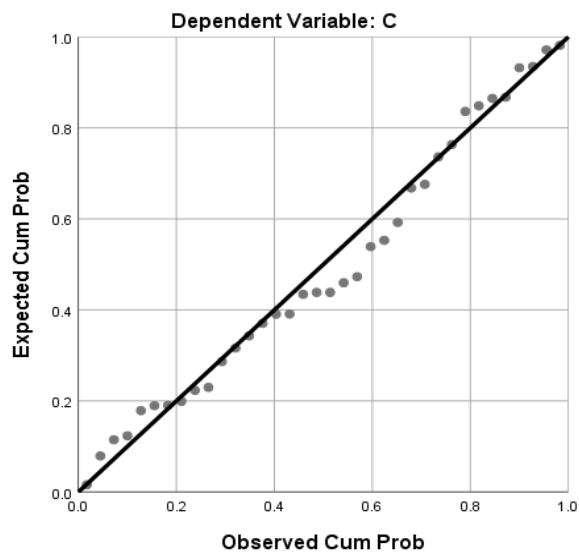
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

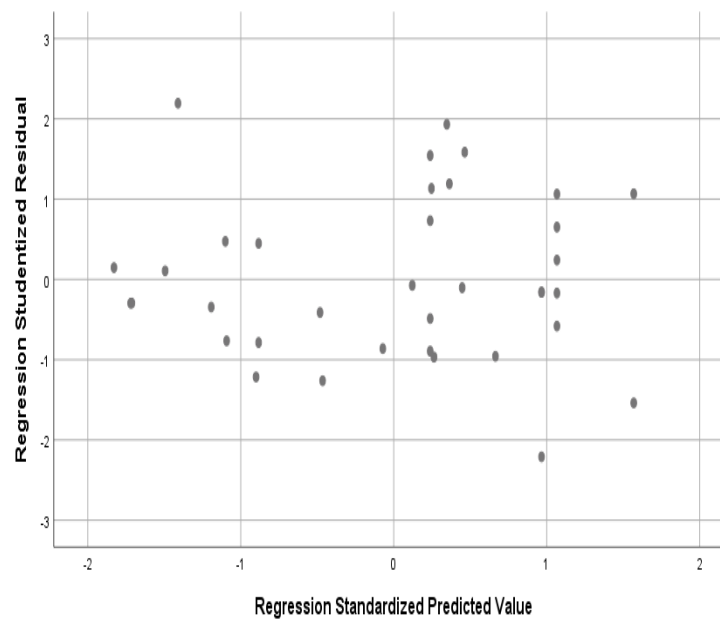
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	REMUNERASI	.744	1.343
	MOTIVASI	.744	1.343
	BERPRESTASI		

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Analisis Regresi linear Berganda

		Standardize	T	Sig.
Model	Unstandardized Coefficients	d Coefficients		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.017	3.502		1.433	.161
	REMUNERASI	.345	.169	.302	2.039	.050
	MOTIVASI BERPRESTASI	.361	.113	.473	3.194	.003

Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.487	2	111.244	65.474	.000 ^b
	Residual	56.068	33	1.699		
	Total	278.556	35			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI BERPRESTASI, REMUNERASI

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.787	1.30347

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI BERPRESTASI,
REMUNERASI

b. Dependent Variable: KINERJA

