



ISSN 2338 6584

# Jurnal Manajemen FE-UB

*Volume 03 No. 01 Tahun 2015*

*Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pudji Astuty dan Arief Bramantyo*

*Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Edico Utama,  
Jakarta  
Agus Sudrajat dan Dwi Susilowati*

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT  
Jayatama Selaras  
Sugiyanto dan Febri Diani*

*Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan PT. Jui Shin  
Suryanto dan Jeri Andrian Ridwan*

*Pengaruh Kualitas Pelayanan (Realibility, Responsivenes, Assurance, Emphaty, Tangibles)  
Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT Aetra di Jakarta.  
Yolanda dan Novhani Tamara*

*Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan dan Promosi Penjualan Terhadap Kepuasan  
Konsumen PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Bogasari Flour Mills di Jakarta  
Wahyu Murti dan Oman Pardepi*

*Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Deputy  
Bidang Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional  
Agustina Massora dan Popi Alfadini*

*Hubungan Manajemen Konflik dan Manajemen Resiko Dalam Mengembalikan Efektivitas  
Tenaga Kerja PT. Bank Danamon Indonesia Tbk  
Tantyo Setyowati dan Robi Pramana Putra*

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi dan Implikasinya Pada  
Kinerja PT. Askrindo  
Cicik Ratnasih dan Elwin Septiaman Putra*

UNIVERSITAS BOROBUDUR - JAKARTA

Jurnal  
Manajemen FE-UB

Vol. 03

No. 01

Halm. 1-149

Jakarta  
April 2015

ISSN  
2338-6584

## PENGARUH REMUNERASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG REHABILITASI BADAN NARKOTIKA NASIONAL

Oleh : Agustina Massora & Popi Alfadini

### Abstract

*The results of this study, there is generally an influence between Remuneration and Discipline on Employee Performance in the Deputy Environment Sector Rehabilitation Agency National Narcotics. From multiple linear regression equation obtained  $Y = 4,407 + 0,990X_1 + 0,071 X_2$ . From the regression equation above it can be explained: Looks the constant value of 4.407. The value of the constant indicates that when the Remuneration and discipline variable is 0, the Performance score is 4.407. From the equation above is also known each regression coefficient is positive (0,990 and 0,071) so that describes the existence of direct effect between Remuneration and discipline on employee performance; where each increase of one variable score of Remuneration causes a performance increase of 0.990 and the increase of one disciplinary variable score increased by 0.071 at 4.407 constant. While the value of Beta coefficient, Remuneration has the highest value of coefficient Beta of 0.923 means the most dominant remuneration in determining the performance in the Deputy Environment Field Rehabilitation Agency National Narcotics. While Discipline has the value of Beta coefficient under Remuneration of 0.066 means the discipline determines Performance of employees in the Deputy of Rehabilitation of the National Narcotics Agency after Remuneration.*

*From the results of F test calculations (simultaneously), F calculate of 314,037. While the probability value (Sig) in the F test is 0,000 smaller than 0.05, then  $H_0$  is rejected or  $H_a$  is accepted. So the conclusion is: there is a significant influence Remuneration and discipline together have an effect on to the performance of employees of Deputy BNN Rehabilitation Division.*

**Keywords:** *Remuneration, Discipline and Performance*

### 1. PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi menurut Zauhar (2002) adalah langkah strategis untuk membangun aparatur Negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional dengan mengambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistematis, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Seiring pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia, pemerintah berkomitmen untuk mewujudkan "*clean and good governance*". Akan tetapi, pada kenyataan pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai yang mengawakinya. Sumber daya manusia menjadi fokus sentral yang harus diperhatikan dan dibenahi kinerjanya. Karena sumber daya manusia (pegawai negeri) menjadi komponen penting dalam penyelenggaraan reformasi birokrasi yang menjalankan roda

pemerintahan. Pegawai akan merasa terjamin kesejahteraannya jika seluruh kebutuhan pegawai tersebut dapat terpenuhi, termasuk juga kebutuhan ekonomi (*financial*), yang dalam hal ini diwujudkan pada sistem penggajian (remunerasi) pegawai. Oleh karena itu perlu adanya suatu perubahan dalam sistem imbalan yang hanya berdasarkan jabatan dan pendidikannya saja, tanpa mempertimbangkan kinerja yang telah dilakukan pegawai untuk organisasi.

Reformasi remunerasi merupakan penghargaan (*reward*) kinerja pegawai pemerintah berupa tambahan tunjangan kinerja pegawai diluar gaji pokok dengan standar tertentu. Namun, pembentukan aparatur Negara yang bersih, efektif, efisien, produktif, dan sejahtera melalui remunerasi belum dapat diukur efektifitasnya.

Remunerasi dimaksud untuk mendorong Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bertumbuh menjadi manusia berkualitas, memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan membentuk SDM dengan perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Besar penghasilan (*reward*) yang diterima oleh seorang pejabat akan sangat ditentukan oleh bobot dan harga jabatan yang disandangnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan adanya kedisiplinan tinggi. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja mereka, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang saat ini sedang menikmati konsep remunerasi. Badan Narkotika Nasional sebagai lembaga pemerintah non kementerian dalam Peraturan Kepala BNN Nomor : 03 Tahun 2010 tentang organisasi dan tata kerja Badan Narkotika Nasional mempunyai tugas ; menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika.

Sedangkan satuan kerja Deputi Bidang Rehabilitasi BNN mempunyai tugas ; melaksanakan pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika (P4GN) di bidang rehabilitasi. Berdasarkan tugas dan fungsinya tersebut, pegawai diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal. Pelayanan yang optimal dapat dicapai atau didukung oleh kinerja pegawai yang baik.

Pemberian remunerasi kepada pegawai BNN sudah berjalan sejak Januari Tahun 2012. Disiplin pegawai yang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, pada saat jam kantor banyak pegawai yang tidak melakukan tugas, pada saat jam istirahat melebihi dari waktu yang telah ditetapkan. Hal itu sangat berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga kinerja pegawai dapat dikatakan belum optimal. Berikut penulis sampaikan data absensi sebelum dan sesudah penerapan remunerasi, dengan keterangan sebagai berikut :

**Tabel 1.1. Prosentase Absensi Pegawai Deputi Bidang Rehabilitasi BNN**

PROSENTASE ABSENSI				
TAHUN	IZIN	TANPA KETERANGAN	SAKIT	KETERANGAN
2012	1,8%	1,5%	1,4%	Tahun Pertama Remunerasi
2013	1,6%	0,8%	1,5%	1 Tahun Setelah Remunerasi

*Sumber : Deputi Bidang Rehabilitasi BNN*

Mulyadi (2001) , Sistem remunerasi atau sistem penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan kepada pegawai. Adapun pembayarannya dilakukan secara bulanan. Remunerasi diharapkan mampu memberikan motivasi dan dorongan bagi pegawai untuk lebih profesional, lebih disiplin dan kinerjanya meningkat. Salah satu cara mengukur disiplin pegawai dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu masuk kerja dan pulang kerja. Saat ini diterapkan absensi dengan system *finger print*. Sistem absensi *finger print* ini dapat mengukur tingkat absensi lebih mendetail dan berefek kepada nominal remunerasi yang diterima tiap-tiap pegawai. Kondisi ini diharapkan meningkatkan kemauan pegawai untuk hadir dan masuk serta pulang tepat waktu.

## 2. LANDASAN TEORI

### 1.1 Remunerasi

Pengertian resmi menurut kamus Bahasa Indonesia adalah pembelian hadiah (penghargaan atas jasa, dsb); imbalan. Remunerasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *Remuneration*. Wikipedia memberikan penjelasan mengenai hal ini.

*Remuneration is pay or salary, typically a monetary payment for services rendered, as in an employment. Usage of the word is considered formal.*

Remunerasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofa, 2008).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014, diartikan bahwa Remunerasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Remunerasi merupakan segala bentuk

imbalan berupa gaji tunai ataupun non tunai dari pemerintah yang diberikan kepada pegawai agar kesejahteraan pegawai tersebut tercukupi, terkait dengan bagaimana dan apa saja yang telah diberikan pegawai kepada pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan secara efektif dan efisien.

### 1.2 Disiplin

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Didalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat".

Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

### 1.3 Kinerja

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004 : 67)

Menurut Kusnadi (2003 ; 64) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu.

Vroom, mengatakan bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (level of performance). Seseorang dengan level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah. Cherington, mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

#### 1.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan diatas. Penelitian ini mencoba mencari kejelasan tentang pengaruh pemberian remunerasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Deputy Bidang Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Deputy Bidang Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional , maka BNN perlu memperhatikan mengenai masalah, remunerasi dan disiplin pegawai. Mengingat dua hal tersebut yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai BNN. Berikut kerangka pemikiran yang di gunakan dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel variabel tersebut.

##### a) Pengaruh Remunerasi ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan harus senantiasa memperhatikan efisiensi dan efektifitas karyawan dengan baik agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang cukup bagi perusahaan sehingga akan

tercapai kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut dapat tercapai apabila karyawan diberi kesempatan untuk maju dan mengembangkan karirnya dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan dirinya.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004 : 67)

Soedjono (2005) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen kerja

Sedangkan keterkaitan Remunerasi dan disiplin dengan kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkuprawira (2007:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

##### b) Pengaruh Remunerasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Remunerasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofa, 2008).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010-2014, diartikan bahwa Remunerasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Remunerasi merupakan segala bentuk imbalan berupa gaji tunai ataupun non tunai dari pemerintah yang diberikan kepada

pegawai agar kesejahteraan pegawai tersebut tercukupi, terkait dengan bagaimana dan apa saja yang telah diberikan pegawai kepada pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan secara efektif dan efisien. Berkenaan hal tersebut ada tiga dimensi remunerasi yang dilihat berkenaan dengan kinerja pegawai BNN yaitu : Gaji Pokok, Tunjangan dan Imbalan lainnya.

### c) Pengaruh Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perusahaan atau organisasi yang memiliki SDM handal dapat menciptakan suatu disiplin yang tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasi perusahaan. Jika kondisi ini terjadi perusahaan akan memperoleh keuntungan. Untuk itu, prestasi kerja pegawai harus didukung pula oleh sikap disiplin sebagai suatu variabel yang memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut **Veithzal Rivai (2004:444)** “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakkan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Menurut Moenir (2006 : 184), juga mengemukakan beberapa indikasi yang berkaitan dengan disiplin antara lain sebagai berikut : a. Datang ketempat kerja tepat waktu. b. Pulang dari tempat kerja tepat

pada waktunya. c. Tepat waktu dalam menyampaikan laporan. d. Mengerjakan waktu kerja untuk keperluan dinas. e. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan. f. Mengisi absensi harian dengan tertib.

### 1.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau penjelasan sementara perilaku, fenomena, atau peristiwa tertentu yang terjadi atau akan terjadi (Sukadji 2000, h.12).

Dalam pembahasan penelitian ini penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh yang signifikan remunerasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Deputi Bidang Rehabilitasi BNN .
- Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif remunerasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Deputi Bidang Rehabilitasi BNN.
- Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Deputi Bidang Rehabilitasi BNN.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Teknik Analisis Data

Di dalam penyusunan skripsi ini, teknik analisis data yang akan digunakan untuk memperoleh data-data lengkap serta erat hubungannya dengan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

#### A. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya  $r$  tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected Items Total Correlation*. Kriteria uji validitas

adalah 0.3, maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/valid, Setiaji (2004 : 59).

**B. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Apabila instrumen kuesioner yang tidak

reliable maka tidak dapat konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya.

Trinton (2006 dalam Sujianto 2009 h.97) jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan jangkauan yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

**Tabel. 3.1**  
**Kaidah Baku Reliabilitas**

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,42 – 0,60	Cukup Reliabel
0,21 – 0,40	Agak Reliabel
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel

Menurut Nugroho (2005 dalam Sujianto 2009, h.97), reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *alpa cronbach's* > dari 0,60. Perhitungan korelasi reliabilitas dan validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS (*Statistic Product Service Solution*) versi 19.00

$$\text{Alpha Cronbach} = \frac{k}{k - 1} \left( 1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

dimana :

- k = Jumlah item / butir
- $\sigma_b^2$  = varians item / butir
- $\sigma_t^2$  = varians jumlah butir

**3.2 Uji Asumsi Klasik**

Asumsi dasar klasik adalah bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear serta tidak terjadi masalah data tidak berdistribusi normal, multikolonieritas, dan heterokedastisitas diantara variabel independen dalam regresi tersebut. Oleh karena itu, diadakannya pengujian dan pembersihan terhadap pelanggaran asumsi dasar jika memang terjadi.

**A. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas

merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. menggunakan parameter One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara signifikansi (*Sig<sub>hitung</sub>*) dan signifikansi (*Sig<sub>kriteria</sub>* = 0,05). Apabila (*Sig<sub>hitung</sub>*) lebih besar dari (*Sig<sub>kriteria</sub>* = 0,05), maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila *Sig<sub>hitung</sub>* lebih kecil dari (*Sig<sub>kriteria</sub>* = 0,05), maka data dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal. Setelah dilakukan pengujian normalitas data.

**B. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2006) bahwa jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolonieritas jika :

- Tingkat korelasi > 95%
- Nilai Tolerance < 0.10, atau
- Nilai VIF > 10.

### C. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Jika pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar ke atas dan kebawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2011, h.139).

### D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode t - 1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Uji Durbin - Watson hanya digunakan untuk auto korelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen.

## 3.3 Analisis Korelasi dan Determinasi

### A. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Andi Supangat [2007 : 334] Adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisa regresi linier berganda ini menggunakan rumus :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Pegawai
$X_1$	=	Remunerasi
$X_2$	=	Disiplin
a	=	Konstanta
$b_1 + b_2$	=	Koefisien Regresi
e	=	Variabel pengganggu

### B. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ / R Square)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ).

## 4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1.1 Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini dilakukan analisis statistik terhadap data yang telah diperoleh. Pengolahan statistik dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS versi.19.00.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis ini selanjutnya dilakukan dengan menggunakan

analisis linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis linier berganda, terlebih dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Kemudian dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji outokorelasi. Analisis regresi berganda bertujuan untuk melihat antara pengaruh variable independen dengan variable dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi. 19.00. Setelah model regresi terbebas dari penyimpangan asumsi klasik, maka langkah selanjutnya dilakukan uji statistic yang terdiri dari uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ), uji f, dan uji t. kemudian uji regresi linier berganda.

**1.2 Pengujian Asumsi Klasik**

Berikut akan disajikan hasil pengujian asumsi klasik terhadap model regresi yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan

uji heteroskedastisitas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja dan variable independen dalam penelitian ini meliputi Remunerasi dan disiplin.

**A. Uji Normalitas Data**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan parameter One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara signifikansi ( $Sig_{hitung}$ ) dan signifikansi ( $Sig_{kriteria} = 0,05$ ). Apabila ( $Sig_{hitung}$ ) lebih besar dari ( $Sig_{kriteria} = 0,05$ ), maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila ( $Sig_{hitung}$ ) lebih kecil dari ( $Sig_{kriteria} = 0,05$ ), maka data dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal. Setelah dilakukan pengujian normalitas data. Dengan keterangan sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Remunerasi	Disiplin	Kinerja
N		88	88	88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	55.47	56.52	63.31
	Std. Deviation	8.528	8.585	9.143
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.160	.107
	Positive	.076	.138	.084
	Negative	-.104	-.160	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.975	1.505	1.002
Asymp. Sig. (2-tailed)		.298	.022	.268

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data computer diatas, nilai *Kolmogorov-smirnov* (K-S) Asymp (2 tailed) untuk variable Remunerasi (0.298), disiplin (0,222) dan Kinerja (0,268) lebih besar daripada 0,05, maka data / sampel dari variable tersebut berdistribusi normal.

**B. Pengujian Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen dalam penelitian ini. Variabel dependen dan independen

berdistribusi normal atau tidak timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada di luar model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, menyatakan Variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas. Dengan keterangan sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.407	2.921
	Remunerasi	.990	.041
	Disiplin	.071	.041

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

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)		1.509	.000		
	Remunerasi	.923	24.194	.000	.963	1.039
	Disiplin	.066	1.737	.000	.963	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja

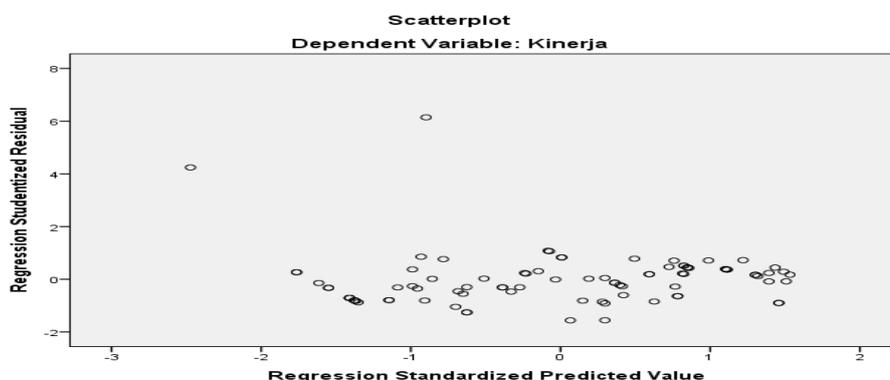
Berdasarkan data computer diatas, diketahui nilai VIF untuk variable Remunerasi 1,039 dan variable disiplin 1,039. Hasil ini berarti variable terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

**C. Pengujian Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka di sebut homoskedastisitas dan jika berbeda di sebut

heteroskedastisitas. Deteksi adanya heterokedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas , serta titik titik menyebar keatas dan kebawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2011, h.139).

**Gambar 4.1**



Dalam gambar 4.1 diatas terlihat bahwa titik (data) menyebar secara acak, tidak

membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah

angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### D. Pengujian Autokorelasi

Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel bebas.

**Tabel 4.3**  
**Uji Autokorelasi dengan D\_W**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.939 <sup>a</sup>	.881	.878	3.194	2.070

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Kolom D\_W pada model Summary menunjukkan nilai D\_W = 2.070. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 88 dan jumlah variabel bebas 2, maka di tabel Durbin Watson akan didapatkan nilai sebagai berikut  $d_l = 1.6071$  dan  $d_u = 1.6999$ .

Dengan demikian karena Oleh karena nilai D\_W 2.070 lebih besar daripada batas atas ( $d_u$ ) 1,511 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif pada model regresi.

#### 1.3 Koefisien Korelasi Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Semakin tinggi determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terganggunya. Dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (adjusted R square).

Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian initerlihat pada tabel 4.18 berikut :

**Tabel 4.4**  
**Nilai Koefisien Korelasi R dan  $R^2$**   
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 <sup>a</sup>	.881	.878	3.194

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Remunerasi

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana terlihat dalam output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya ( $r$ ) sebesar 0,939. Koefisien korelasi yang didapat bernilai positif yang mencerminkan bahwa Remunerasi dan disiplin mempunyai hubungan positif dengan Kinerja pegawai Deputy Bidang Rehabilitasi BNN, sehingga semakin tinggi Remunerasi

dan disiplin, maka semakin tinggi Kinerja karyawannya. Dari tabel di atas juga diketahui koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas (Remunerasi dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), yakni sebesar 0,881 atau 88,1%. Artinya remunerasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja sebesar 88.1%

sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan

oleh variabel Remunerasi sebesar 88,1%. Sedangkan sisanya sebesar 11,9% di jelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**1.4 Uji Hipotesis**

**A. Persamaan regresi linier berganda**

**Tabel 4.5**  
**Persamaan Regresi linier berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.407	2.921		1.509	.000		
	Remunerasi	.990	.041	.923	24.194	.000	.963	1.039
	Disiplin	.071	.041	.066	1.737	.000	.963	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output program SPSS sebagaimana terlihat dalam tabel 4.19 didapatkan hal hal sebagai berikut:

a. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 4,407 + 0,990 X_1 + 0,071 X_2$$

Y= Kinerja pegawai, X1= Remunerasi dan X2= Disiplin

b. Dari persamaan regresi tersebut diatas maka dapat dijelaskan :

- Tampak nilai konstantanya sebesar 4,407. Nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa pada saat variabel Remunerasi dan disiplin bernilai 0, maka skor Kinerja tetap sebesar 4,407.
- Dari persamaan di atas juga diketahui masing-masing koefisien regresinya bernilai positif (0,990 dan 0,071) sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara Remunerasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai; dimana setiap kenaikan satu skor variabel Remunerasi menyebabkan kenaikan

Kinerja sebesar 0,990 dan kenaikan satu skor variabel disiplin meningkat sebesar 0,071 pada konstanta 4,407.

c. Berdasarkan nilai Beta (*Standardized coefficient*) dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Remunerasi mempunyai nilai koefisien Beta paling tinggi sebesar 0,923 berarti Remunerasi paling dominan dalam menentukan Kinerja pegawai.
- Disiplin mempunyai nilai koefisien Beta dibawah Remunerasi sebesar 0,066 berarti disiplin menentukan kinerja setelah Remunerasi.
- Hal tersebut menjelaskan bahwa Remunerasi adalah variable dominan dalam penelitian ini karena memiliki Beta yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan Disiplin.

**B. Uji F hitung**

Berikut ini data computer uji analisis (Uji Anova) sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Tabel Varian dan F-hitung**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6405.792	2	3202.896	314.037	.000 <sup>a</sup>
	Residual	866.924	85	10.199		
	Total	7272.716	87			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis data pengujian penelitian yang menggunakan tehnik linier berganda antara Remunerasi dan disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Deputy Bidang Rehabilitasi BNN diperoleh nilai F hitung sebesar 314.037. Adapun nilai F tabel dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan *degree of freedom* sebesar 2 dan residual 85 yaitu 3,35. Oleh karena F hitung (314.037) lebih besar dari F tabel (3,960).

Sedangkan nilai probabilitas (Sig) pada uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka

Ho<sub>3</sub> ditolak atau Ha<sub>3</sub> diterima. Sehingga kesimpulannya adalah: terdapat pengaruh signifikan Remunerasi dan disiplin secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Deputy Bidang Rehabilitasi BNN.

Selanjutnya untuk melakukan pengujian secara parsial terhadap variable yang diteliti, dilakukan uji t antara variable remunerasi terhadap kinerja dan variable disiplin terhadap kinerja.

### C. Uji t hitung

**Tabel 4.7**  
**Hasil uji t**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.407	2.921		1.509	.000		
	Remunerasi	.990	.041	.923	24.194	.000	.963	1.039
	Disiplin	.071	.041	.066	1.737	.000	.963	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Sehingga dalam hal ini untuk menguji signifikansi pengaruh Remunerasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) dan untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin (X<sub>2</sub>)

terhadap kinerja pegawai (Y) secara satu persatu (parsial).

Adapun perhitungan nilai t hitung pada variable Remunerasi adalah sebesar 24.194 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Ho<sub>1</sub> diterima atau Ha<sub>1</sub> ditolak. Dengan demikian,

Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya perhitungan nilai  $t$  hitung pada variable disiplin adalah sebesar 1.737 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan demikian, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 1.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Dari hasil perhitungan statistik diketahui Remunerasi merupakan variable yang paling berpengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Remunerasi mempunyai nilai koefisien Beta paling tinggi sebesar 0,923 berarti Remunerasi paling dominan dalam menentukan kinerja pegawai. Disiplin mempunyai nilai koefisien Beta dibawah Remunerasi sebesar 0,066 berarti Disiplin menentukan Kinerja setelah Remunerasi.

Remunerasi merupakan daya penggerak yang dapat mendorong untuk bekerja lebih baik, hal tersebut akan mendorong seseorang mengembangkan kreatifitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai kinerja yang maksimal. Dapat terwujudnya komitmen pegawai yang tinggi dalam organisasi secara otomatis akan diikuti dengan semangatnya dalam bekerja. Fungsi sebagai penumbuhan komitmen tersebut merupakan konsekuensi logis dari rasa memiliki terhadap organisasi. Termasuk dalam komitmen adalah rela berkorban dan bekerja dengan ikhlas demi keberhasilan organisasi. Dimensi yang terkandung dalam remunerasi : gaji pokok, tunjangan, dan imbalan lainnya.

Disiplin penting untuk membantu pegawai organisasi dalam memahami lingkungan dan menentukan cara menanggapi, yang pada akhirnya akan dapat mengurangi ketegangan, ketidakpastian dan kekacauan. Dengan berkurangnya ketegangan, ketidakpastian dan kekacauan, maka akan tercipta kondisi organisasi yang

lebih kondusif sehingga dapat mendorong pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Dimensi yang terkandung dalam disiplin : Datang tepat waktu, pulang dari tempat kerja tepat waktu, tepat waktu dalam menyampaikan laporan, menggunakan waktu kerja untuk keperluan dinas, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengisi absensi telah membantu pegawai BNN dalam meningkatkan kinerjanya.

Remunerasi adalah prediktor kuat dalam menciptakan kinerja pegawai terhadap organisasi. Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi perusahaan jangka panjang. Mereka juga meyakini bahwa Remunerasi menjadi faktor penting yang menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana terlihat dalam output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya ( $r$ ) sebesar 0,939. Koefisien korelasi yang didapat bernilai positif yang mencerminkan bahwa Remunerasi dan disiplin mempunyai hubungan positif dengan Kinerja pegawai Deputy Bidang Rehabilitasi BNN, sehingga semakin tinggi Remunerasi dan disiplin, maka semakin tinggi Kinerja pegawainya. Dari tabel di atas juga diketahui koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas (Remunerasi dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), yakni sebesar 0,881 atau 88,1%. Artinya remunerasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja sebesar 88,1% sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil analisis data pengujian penelitian yang menggunakan tehnik linier berganda antara Remunerasi dan disiplin terhadap Kinerja pegawai di lingkungan Deputy Bidang Rehabilitasi BNN diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 314.037. Adapun nilai  $F$  tabel dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan *degree of freedom* sebesar 2 dan residual 85, yaitu 3,35. Oleh karena  $F$  hitung (314.037) lebih besar dari  $F$  tabel (3,960).

Sedangkan nilai probabilitas (Sig) pada uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Sehingga kesimpulannya adalah: terdapat pengaruh signifikan Remunerasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di lingkungan Deputi Bidang Rehabilitasi BNN.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor dominan dalam hal ini yang membentuk Kinerja di lingkungan pegawai Deputi Bidang Rehabilitasi BNN adalah Remunerasi pegawai. Adapun untuk faktor Disiplin menjadi faktor yang kurang dominan dalam membentuk Kinerja pegawai jika dibandingkan dengan remunerasi dalam penelitian ini, walaupun secara simultan dan parsial memiliki pengaruh namun perlu dilakukan evaluasi yang mendalam terhadap hal-hal yang berkenaan dengan proses pelaksanaan Disiplin bagi pegawai di lingkungan Deputi Bidang Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional karena memiliki nilai di bawah remunerasi.

## 5. PENUTUP

### 1.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan Remunerasi dan disiplin terhadap Kinerja dengan R Square 0,881 atau 8,1%. Artinya Remunerasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja sebesar 88,1% sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.
2. Dari hasil penelitian melalui uji t diperoleh nilai t hitung pada variable remunerasi sebesar 24.194 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, Remunerasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Deputi Bidang Rehabilitasi BNN.
3. Dari hasil penelitian melalui uji t diperoleh nilai t hitung pada variable disiplin sebesar 1.737 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Deputi Bidang Rehabilitasi BNN.

### 1.2 Saran

1. Jumlah remunerasi yang diberikan kepada pegawai perlu dievaluasi kembali, apakah jumlah pemberian tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai. Agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil atas tanggung jawab pekerjaan yang sudah dikerjakannya.
2. Perlunya penambahan fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja pegawai agar pencapaian target instansi dapat tercapai dengan baik. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang dinamis dan kondusif dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.
3. Segera dilakukan reformasi birokrasi di BNN, mengingat sebagai organisasi public harus lebih memperhatikan frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan, dan etika kerja, agar dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, dan memberikan hadiah kepada yang melaksanakan disiplin dan memberikan hukuman/sanksi bagi yang melanggar disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cardoso Gomes, Faustino, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan keempat, Andi Offset, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2008, **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta

- Hasibuan Malayu S.P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- I Made, Yusa Dharmawan. 2011. **Pengaruh Remunerasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Hotel Nikki Denpasar**. Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar
- Mangkunegara. AP, 2005. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Prawirosentono.S, 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan**. BPFE, Yogyakarta.
- Rahmanto I., 2002, *Penilaian Kinerja dan Imbalan : Suatu Alternatif Keluar Dari Krisis*, (<http://www.feupak.web.id>., diakses 29 Juli 2002)
- Ruky. A., 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia, Jakarta.
- Santoso .S., 2002, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga, Bandung, CV. Mandar Maju, 2009.
- Sedarmayanti, *Good Governance dan Good Corporate Governance*, Bagian Ketiga, Bandung, CV. Mandar Maju, 2007.
- Setyowati, Trias. 2011. **Analisis Pengaruh Faktor Motivasi, Remunerasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Universitas Muhammadiyah Jember**. Tesis
- Siagian, Sondang, P., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Soeprihanto.JM, 1999. **Penilaian Kinerja & Pengembangan Karyawan**. BPFE, Anggota IKAPI, Jakarta.
- Sopiah, 2008, **Perilaku Organisasional**, edisi pertama, cetakan ketujuh, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Stoner, James A.F., *Manajemen*, Terjemahan Jilid 2, Jakarta, Penerbit Erlangga, 1986.
- Sugiyono, 2004, **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D**, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung, 1999.
- Supranto, J., *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta, 1997.
- Supriyadi Andhi, 2005. **Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT. Bina Guna Kimia)**. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Teuku Machmud, *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Tingkat Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Utama BKPM*, Jakarta, 2007.
- Tohardi Ahmad, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Veithzal Rivai, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Raja Garfindo Persada, Jakarta