

**“PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ORGANISASI  
PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BANTUL DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA”**

**Rissa Aulia Arif**

[rissaaulia01@gmail.com](mailto:rissaaulia01@gmail.com)

Prodi Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55183

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the influence of remuneration, work motivation, job satisfaction, and workload on employee performance. These test uses employee performance as dependent variables. The sample used are civil servants in twenty OPDs in the Local Government in the Bantul City Region of Yogyakarta. This research uses the purposive sampling method. The type of data used in this study is primary data. Based on the survey, the sample method obtained 80 respondents. The hypothesis test on this study use multiple regression using the SPSS v.15. software application. The results showed that the remuneration and work motivation positively impacted the employee performance, while job satisfaction and workload did not affect of the employee performance.*

**Keyword :** *Remuneration, work motivation, job satisfaction, workload, employee performance.*

**PENDAHULUAN**

Pelaksanaan desentralisasi fiskal dimulai sejak 1 Januari 2001 (Pusat, Makro, Fiskal, & Keuangan, 2009). Dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, desentralisasi fiskal merupakan penyerahan wewenang pemerintah kepada pemerintah daerah dalam mengatur dan mengurus pemerintahannya. Dalam rangka perwujudan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah diberikan kewenangan dalam semua urusan rumah tangganya berdasarkan asas otonomi daerah demi terwujudnya kesejahteraan rakyat. Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa dalam era otonomi daerah, pemerintah tidak

lagi hanya mengikuti arahan dari pusat melainkan sudah mendapatkan keleluasaan untuk meningkatkan kreativitas dalam pengembangan potensi yang sebelumnya tidak didapatkan. Dalam pelaksanaan otonomi daerah, dibutuhkan suatu organisasi perangkat daerah (OPD) untuk melaksanakan semua kegiatan dalam bentuk pelayanan publik yang dilimpahkan oleh pusat ke daerah. Penataan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten/Kota didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007. Ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah tentunya berkaitan dengan susunan organisasi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2003, baik dari segi jumlah/besaran, susunan organisasi, maupun perumpunan urusan yang harus disesuaikan dan ditata kembali. Menurut Mokodompis (2015) tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia amat sangat penting demi memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Namun, fenomena yang terjadi pada tahun 2017, Pemerintah Kabupaten Bantul mendapat nilai terendah se-DIY pada evaluasi kinerja triwulan keempat. Dalam penyerahan hasil evaluasi tersebut, Sekretaris Daerah Bantul mengakui adanya inkonsistensi pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing lembaga dan OPD (Wahid, 2018). Adapun faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yang pertama, faktor dari individu meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor kedua, faktor psikologi yaitu persepsi, kepribadian, motivasi, sikap, stress/beban kerja dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi meliputi konflik, kekuasaan, struktur organisasi, kepemimpinan, desain organisasi, desain pekerjaan, dan karir (Gibson, 1996). Namun dalam hal ini yang akan dibahas adalah mengenai remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja bagi kinerja pegawai.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi, (2017) yang menguji beban kerja dan remunerasi terhadap kinerja pemerintah. Dalam penelitian ini, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga merujuk pada penelitian Prastyo et al. (2016) yang menjelaskan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian ini akan membahas “Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul Yogyakarta”. Penelitian ini akan berfokus kepada pengaruh remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Agar dapat mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel tersebut terhadap kinerja para pegawai pada Organisasi Pemerintah Daerah di Kabupaten Bantul.

## **TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Stewardship Theory**

*Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stewardship Theory*. (Raharjo, 2008) menjelaskan bahwa teori stewardship merupakan teori mengenai situasi di mana manajer tidak termotivasi oleh tujuan pribadi melainkan termotivasi oleh tujuan yang berhubungan dengan kepentingan organisasi. Teori ini membahas hubungan kuat kepuasan dan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Sedangkan Murwaningsari (2009) berpendapat bahwa *stewardship theory* yang di dasarkan pada asumsi filosofis adalah teori mengenai individu yang berintegrasi yang bertanggung jawab dan dapat dipercaya.

### **Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

Menurut Locke dan Latham (1990) menjelaskan bahwa tujuan yang sulit menghasilkan prestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang mudah. Demikian halnya tujuan yang spesifik (jelas) dan menantang dan akan menghasilkan prestasi yang lebih

tinggi dibandingkan dengan tujuan yang bersifat abstrak. Teori ini mengasumsikan bahwa ada suatu hubungan langsung antara definisi dari tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja yaitu jika manajer tahu betul tujuan yang ingin dicapai oleh mereka, maka mereka akan dengan mudah mendapatkan motivasi dan mengerahkan seluruh usahanya untuk dapat meningkatkan kinerja mereka (Locke dan Latham, 1990).

*Goal setting theory* menunjukkan bahwa insentif finansial dapat meningkatkan penerimaan dari tujuan kinerja yang sulit, sehingga dapat meningkatkan kinerja (Lock et al. 1988). Para karyawan yang tidak mempunyai komitmen tujuan maka kinerja yang dicapai tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kata lain manajer yang tidak berkomitmen pada tujuan tidak akan memiliki keinginan memperbaiki kesalahan dengan memanfaatkan partisipasi dalam penyusunan anggaran, sehingga kinerja yang diperoleh tetap rendah (Bawono, 2009).

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Sinambela (2012) kinerja merupakan tujuan yang mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggungjawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, kemudian selanjutnya akan ditindak lanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindak lanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi, dan pada akhirnya seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai.

Menurut Tika (2006) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai orang atau kelompok yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Dalam Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan dari peran serta tenaga kerja dengan hasil yang dicapai persatuan waktu.

### **Organisasi Perangkat Daerah**

Berdasarkan ketentuan pasal 232 ayat (1) undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, Presiden pada tanggal 15 Juni 2016 mengenai perangkat daerah dijelaskan bahwa “Perangkat daerah merupakan unsur pembantu kepala daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah”.

Organisasi perangkat daerah (OPD) memiliki peran sebagai pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. UU No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah pada pasal 120 menjadi dasar hukum pembentukan OPD sejak tahun 2004. Secara umum tugas OPD adalah membantu penyusunan kebijakan, koordinasi, dan pelaksanaan kebijakan yang menjadi urusan daerah.

### **Remunerasi**

Remunerasi menurut Sitinjak (2016) adalah salah satu faktor pendorong semangat kerja dan produktifitas kerja individu. Remunerasi menurut Davis dan Werther (2004) remunerasi adalah sesuatu yang akan diterima karyawan atas kontribusi jasa yang mereka berikan pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, remunerasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya yang kemudian akan membantu menjaga karyawan dengan baik. Remunerasi menurut Hasibuan (2003) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang karyawan terima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Susanto (2001) remunerasi merupakan sebuah hubungan yang kuat antara imbalan dan kinerja yang diterima pegawai dan dirasakan sesuai dengan harapan. Jadi dapat dikatakan, remunerasi adalah suatu imbalan yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa yang telah diberikan untuk organisasi. Oleh karena itu, jika pemberian remunerasi kepada pegawai dilakukan secara benar, layak dan adil maka para pegawai pasti

akan lebih termotivasi dan akan terus meningkatkan produktivitasnya demi mencapai sasaran organisasi tersebut.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi dalam pengertian umum adalah kebutuhan yang menjadi faktor pendorong dalam perbuatan yang memiliki tujuan tertentu. Menurut Gibson dkk (1996) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan-dorongan yang muncul pada diri setiap individu yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku individu. Motivasi adalah proses mencoba memengaruhi individu agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 2006). Sedangkan menurut Reksohadirja dan Handoko (2005) menyatakan motivasi sebagai suatu keadaan pada diri seseorang yang kemudian mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga diartikan sebagai kehendak atau dorongan melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membuat tingkah laku seseorang menjadi bergairah, tidak mudah putus asa dan terarah (Mulyadi, 2008).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional baik menyenangkan maupun sebaliknya yang dirasakan oleh pegawai. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2007) kepuasan kerja adalah sikap yang dapat dirasakan oleh seseorang akan pekerjaan yang dilakukan dilihat dari perbedaan jumlah penghargaan yang telah didapatkan dengan jumlah penghargaan yang diyakini akan mereka terima. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, tingkat pekerjaan, umur, dan ukuran organisasi perusahaan (Mangkunegara dalam Artadi, 2015). Satriowati (2016) menyatakan kepuasan kerja seseorang merupakan ungkapan dari fenomena psikologis seseorang pada pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pandangan

yang bersangkutan terhadap berbagai dimensi lingkungan kerja, antara lain tugas-tugas yang dilakukan, rekan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi pekerjaan.

### **Beban Kerja**

Menurut Pemdagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa positif atau negatifnya beban kerja adalah masalah persepsi. Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (1986) menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban. Pertama, pengukuran subjektif yaitu pengukuran yang memiliki dasar pada penilaian dan pelaporan yang dilakukan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*). Kedua, pengukuran kinerja yakni pengukuran yang diperoleh dari pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Ketiga, pengukuran fisiologis yaitu mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu pekerjaan/tugas tertentu.

### **Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Remunerasi adalah bagian kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawainya (Nasution, 2019). Sistem remunerasi merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang ditetapkan oleh pemerintah. Pada penerapannya, dasar dalam pemberian kompensasi kepada pegawai adalah karena adanya hubungan pekerjaan. Remunerasi bertujuan untuk kepentingan organisasi, pegawai dan pemerintah/masyarakat (Hasibuan, 2008: 220). Dalam penelitian Mardjono dan Taufiq (2018) menyatakan bahwa pemberian kompensasi telah berjalan dengan baik secara langsung maupun tidak langsung dan memberikan dampak baik jangka

pendek maupun jangka panjang kepada pegawai. Penelitian Paramitadewi (2017) menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) menjelaskan bahwa insentif finansial yang didapat dari kewajiban yang sulit dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Yang artinya bahwa pemberian remunerasi kepada pegawai nyatanya juga dapat menjadi sebuah motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pemberian remunerasi dapat memengaruhi tingkat kinerja individu.

### **H1: Remunerasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai**

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2006), motivasi merupakan proses intensitas, arah dan ketekunan setiap individu demi mencapai tujuannya. Ketiga hal tersebut adalah intensitas kaitannya dengan seberapa giat individu itu berusaha, arah merupakan tujuan seorang individu, dan ketekunan adalah ukuran seberapa lama individu tersebut bisa bertahan dengan usahanya. Motivasi dapat diciptakan melalui dua faktor, yaitu faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri sendiri, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang atau lingkungan (Wahyosumidjo, 2001). Penelitian Ida dan Sudirjo (2015) menyatakan bahwa motivasi menentukan peningkatan kinerja pegawai, pegawai yang mendapatkan pengakuan dari atasan membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni'mah et al. (2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja, dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi. Penelitian Lusiana dan Firdaus (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja, dapat dipastikan bahwa motivasi dan arahan yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam *stewardship theory* melihat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa individu tidak termotivasi oleh tujuan pribadi melainkan tujuan

organsiasi. Individu harus paham tujuan organisasi yang akan dicapai terlebih dahulu agar mendapatkan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) juga menjelaskan bahwa jika individu paham tentang tujuan organisasi yang akan dicapai organisasi, individu bisa ikut termotivasi dan ikut memberikan seluruh usaha (*effort*) untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kesimpulan dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

## **H2: Motivasi Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Menurut Robbins dan Judge (2015:102) kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan suatu perasaan positif yang muncul mengenai pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu evaluasi dan karakteristik-karakteristiknya. Seorang pegawai dikatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila pegawai memiliki perasaan yang positif akan pekerjaannya, sementara seorang pegawai akan dikatakan memiliki kepuasan yang rendah apabila pegawai memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan Prastyo et al. (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang berarti bahwa jika variabel kepuasan kerja meningkat maka pegawai akan memberikan kinerja yang baik. Penelitian Ghozali (2017) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ida dan Sudirjo (2015) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, bahwa pegawai merasa puas dan senang dengan honor, promosi jabatan, rekan kerja yang mendukung dan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian pegawai.

Dalam *stewardship theory* melihat hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, menjelaskan hubungan kuat kepuasan dan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh

kinerja pegawai, apabila pegawai merasa puas dengan lingkungan dan pekerjaannya maka kinerja pegawai akan terus meningkat.

### **H3: Kepuasan Kerja Berpegaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.**

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Iskandar dan Sembada (2012: 29), beban kerja adalah faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya tekanan, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu banyak. Beban kerja mempengaruhi bukan hanya kondisi fisik individu tetapi juga kondisi psikis (Agripa, 2013). Adhani (2013) mengungkapkan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen yaitu dengan pemberian beban kerja yang baik. Hauck et al. (2008) menyimpulkan bahwa pemberian beban kerja akan menyebabkan penurunan kinerja dan akan menambah tingkat stress kerja. Penelitian Sambul et al. (2018) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, semakin sedikit beban kerja yang diberikan kepada pegawai maka kinerjanya akan semakin baik. Dalam penelitian Paramitadewi (2017) juga menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Dalam Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) melihat hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai, menjelaskan bahwa ketika pegawai tidak mempunyai komitmen tujuan maka kinerja yang akan dicapai tidak akan sesuai dengan apa yang diharapkan. Artinya ketika pegawai bekerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka pegawai merasa beban kerja akan lebih tinggi dan akan menurunkan kinerjanya. Tetapi, jika pegawai berkomitmen pada tujuan yang dimiliki organisasi maka pegawai akan menganggap bahwa tanggung jawabnya bukan merupakan suatu beban.

### **H4: Beban Kerja Berpegaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai**

## **METODE PENELITIAN**

## **Subjek Penelitian**

Subjek dari penelitian ini adalah pegawai yang ada di dinas dan badan Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di 20 dinas dan badan yang ada di Kabupaten Bantul.

## **Jenis Data**

Data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan jenis data yang digunakan berupa data primer. Metode pengumpulan data primer yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan mengajukan pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu kinerja aparatur pemerintah daerah, remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja.

## **Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *purposive sampling*. Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria sampel yang diterapkan dalam penelitian ini: telah menempuh pendidikan minimal D3; dan terdiri dari satu Kepala Dinas/Badan, satu Sekretaris Dinas/Badan, dan 3 anggota Dinas/Badan.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *survey*, yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan tertulis dengan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai adalah skala Likert.

## **Definisi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan empat variabel independen. Variabel dependen yaitu kinerja pegawai yang menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Danang Sunyoto (2012) yang terdiri dari 12 pertanyaan, masing-masing pertanyaan diukur dengan skala likert 1-5. Untuk variabel remunerasi menggunakan

kuesioner yang dikembangkan oleh Dharmawan (2011) dan terdiri dari 7 pertanyaan, masing-masing pertanyaan diukur dengan skala likert 1-5. Untuk variabel motivasi kerja menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Puspitasari (2014) dan terdiri dari 5 pertanyaan, masing-masing pertanyaan diukur dengan skala likert 1-5. Untuk variabel kepuasan kerja menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Tania (2013) dan terdiri dari 5 pertanyaan, masing-masing pertanyaan diukur dengan skala likert 1-5. Dan untuk variabel beban kerja Variabel ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Artadi (2015) dan terdiri dari 9 pertanyaan, masing-masing pertanyaan diukur dengan skala likert 1-5.

### **Analisis Data**

Pada penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan variabel independen yakni remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan beban kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sebelum dilakukan uji hipotesis dengan regresi berganda sebelumnya dilakukan pengujian validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji *non-respon bias* dan uji koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Subjek penelitian dalam penelitian ini merupakan pegawai yang ada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul yang berjumlah 20 OPD dengan memilih badan dan dinas yang ada di Kabupaten Bantul. Terdiri dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Keuangan dan Aset Daerah, Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Dinas Pendidikan dan Pemuda dan Olahraga, Dinas Kesehatan, Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Bantul, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Dinas Perdagangan, Dinas

Koperasi Usaha Kecil Mengengah dan Perindustrian, Dinas Kebudayaan, Dinas Pariwisata, Dinas Perhubungan, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu, dan Dinas Pertanahan dan Tata Ruang. Penelitian ini dilakukan pada akhir Bulan Februari sampai awal Maret tahun 2020.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Pengembalian Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner yang dikirim	100	100%
Kuesioner yang kembali	85	85%
Kuesioner yang tidak kembali	10	10%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	5	5%
Kuesioner yang kembali dan diolah	80	80%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

### **Analisis Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini adalah jabatan, usia, jenis kelamin, pendidikan formal terakhir, dan pengalaman kerja.

**Tabel 1.2**  
**Data Statistik Karakteristik Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Jabatan	Jumlah Responden :	<b>80</b>	<b>100%</b>
	Kepala Dinas	<b>16</b>	<b>20%</b>
	Sekretaris	<b>16</b>	<b>20%</b>
	Staff	<b>48</b>	<b>60%</b>
Usia	Jumlah Responden :	<b>80</b>	<b>100%</b>
	<35	<b>36</b>	<b>45%</b>
	35	<b>9</b>	<b>11,25%</b>
	>35	<b>35</b>	<b>43,75%</b>
Jenis Kelamin	Jumlah Responden :	<b>80</b>	<b>100%</b>
	Laki-laki	<b>28</b>	<b>35%</b>
	Perempuan	<b>52</b>	<b>65%</b>
Pendidikan terakhir	Jumlah Responden :	<b>80</b>	<b>100%</b>
	D3	<b>16</b>	<b>20%</b>
	S1	<b>51</b>	<b>63,75%</b>
	S2	<b>13</b>	<b>16,25%</b>
Pengalaman Kerja	Jumlah Responden :	<b>80</b>	<b>100%</b>
	> 5 tahun	<b>50</b>	<b>62,5%</b>
	< 5 tahun	<b>30</b>	<b>37,5%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

### **Uji Kualitas Instrumen Data**

### **Analisis Statistik Deskriptif**

**Tabel 1.3**

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Teoritis		Aktual		
		Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	Std Deviation
Remunerasi	80	6-30	18	14-31	22,88	3,103
Motivasi Kerja	80	15-75	45	26-69	58,00	6,779
Kepuasan Kerja	80	5-25	15	11-25	19,14	2,675
Beban Kerja	80	9-45	27	21-45	31,69	3,938
Kinerja Pegawai	80	12-60	36	27-60	46,81	5,535

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 1.3 hasil uji statistik deskriptif dapat menunjukkan jika remunerasi memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 6-30 dengan mean (rata-rata) teoritis sebesar 18. Berdasarkan jawaban responden kisaran aktual yaitu 14-31 dengan mean aktual 22,88. bahwa rata-rata remunerasi yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta tinggi. Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan jika motivasi kerja memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 15-75 dengan mean (rata-rata) teoritis sebesar 45. Berdasarkan jawaban responden kisaran aktual yaitu 26-69 dengan mean aktual 58,00. Hasil uji menunjukkan jika bahwa rata-rata motivasi kerja yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta tinggi. Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan jika kepuasan kerja memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 5-25 dengan mean (rata-rata) teoritis sebesar 15. Berdasarkan jawaban responden kisaran aktual yaitu 11-25 dengan mean aktual 19,14. Hasil uji menunjukkan jika mean aktual > mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kepuasan kerja yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta tinggi. Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan jika beban kerja memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 9-45 dengan mean (rata-rata) teoritis sebesar 27. Berdasarkan jawaban responden kisaran aktual yaitu 21-45 dengan mean aktual 31,69. Hasil uji menunjukkan bahwa rata-rata beban kerja

yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta tinggi.

### Uji Validitas

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai Loading Faktor	Keterangan
Remunerasi	0,705	RM1	0,587	Valid
		RM2	0,727	Valid
		RM3	0,472	Valid
		RM4	0,560	Valid
		RM5	0,634	Valid
		RM6	0,661	Valid
Motivasi Kerja	0,794	MK1	0,597	Valid
		MK2	0,430	Valid
		MK3	0,497	Valid
		MK4	0,500	Valid
		MK5	0,624	Valid
		MK6	0,770	Valid
		MK7	0,647	Valid
		MK8	0,800	Valid
		MK9	0,629	Valid
		MK10	0,475	Valid
		MK11	0,835	Valid
		MK12	0,569	Valid
		MK13	0,670	Valid
		MK14	0,674	Valid
		MK15	0,689	Valid
Kepuasan Kerja	0,718	KK1	0,757	Valid
		KK2	0,860	Valid
		KK3	0,737	Valid
		KK4	0,873	Valid
		KK5	0,685	Valid
Beban Kerja	0,703	BK1	0,648	Valid
		BK2	0,629	Valid
		BK3	0,677	Valid
		BK4	0,603	Valid
		BK5	0,523	Valid
		BK6	0,391	Valid
		BK7	0,563	Valid
		BK8	0,687	Valid

		BK9	0,498	Valid
Kinerja Pegawai	0,859	KP1	0,786	Valid
		KP2	0,842	Valid
		KP3	0,738	Valid
		KP4	0,790	Valid
		KP5	0,705	Valid
		KP6	0,739	Valid
		KP7	0,705	Valid
		KP8	0,718	Valid
		KP9	0,713	Valid
		KP10	0,563	Valid
		KP11	0,608	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Pada tabel 1.4 di atas menyajikan ringkasan hasil uji validitas untuk semua variabel dalam penelitian. Berdasarkan penyajian dari tabel di atas, total skor untuk variabel remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan nilai > dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel penelitian ini valid.

### Uji reliabilitas

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Remunerasi	0,693	Reabilitas moderat
Motivasi Kerja	0,882	Reabilitas tinggi
Kepuasan Kerja	0,835	Reabilitas tinggi
Beban Kerja	0,742	Reabilitas tinggi
Kinerja Pegawai	0,910	Reabilitas sempurna

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Tabel 1.5 menyajikan ringkasan hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa terdapat satu variabel yang reabilitasnya moderat yaitu remunerasi, sebesar 0,693 nilai cronbach's alpha. Berdasarkan penyajian dari tabel di atas, variabel yang memiliki reliabilitas sempurna adalah kinerja

pegawai, sedangkan butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja memiliki reliabilitas tinggi.

### Uji Normalitas

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Normalitas**  
One-sample Kolmogorov Smimov Test

Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
<b>0,717</b>	Data terdistribusi normal.

Sumber: data yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 1.6 uji *kolmogorov-smirnov* dengan nilai signifikansi sebesar 0,717  $> \alpha$  0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 1.7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Independen	<i>Collinerity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tollerance</i>	VIF	
Remunerasi	0,673	1,486	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,512	1,955	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,528	1,892	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	0,557	1,795	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Pada tabel 1.7 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dalam penelitian tidak terdapat multikolinearitas karena memiliki nilai VIF  $< 10$ , dan nilai tolerance  $> 0,1$ . Sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel independen tidak mengalami multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 1.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastistas**

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
(Constant)	0,901	
Remunerasi	0,222	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,101	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Kepuasan Kerja	0,157	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,193	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Pada tabel 1.8 memaparkan hasil uji heteroskedastisitas yang menjelaskan bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang berarti model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

### Uji Hipotesis

### Uji F

**Tabel 1.9**  
**Hasil Uji F**

Mode		F	Sig.
1			
1	Regression	15,040	0,000
	Residual		
	Total		

Sumber: data yang telah diolah, 2020.

Tabel 1.9 menunjukkan bahwa hasil pengujian memiliki nilai signifikansi  $0,000 < \alpha < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Koefisien Determinasi (Adjusted $R^2$ )

**Tabel 1.10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	Adjusted R Square
1	0,416

Sumber: data yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0,416. Hal ini berarti 41,6% variasi dari variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja. Sisanya 58,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.11**

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Std. Error
1	(Constant)	11,857	4,690	0,014
	Remunerasi	0,406	0,187	0,033
	Motivasi Kerja	0,398	0,098	0,000
	Kepuasan Kerja	0,058	0,245	0,813
	Beban Kerja	0,047	0,162	0,771

Sumber: data yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 1.11 yaitu tabel hasil analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi linier berganda yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,857 + 0,406 X_1 + 0,398 X_2 + 0,058 X_3 - 0,047 X_4 + e$$

#### Uji Koefisien Parsial (t)

Hasil uji t yang telah disajikan pada tabel 1.11 menjelaskan hasil pengujian hipotesis dengan melihat nilai signifikan dan nilai *Unstandardized Coefficients* B (Beta) dari masing-masing variabel dependen. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis, di antaranya:

#### Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada Tabel 1.11 menunjukkan bahwa variabel remunerasi mempunyai nilai signifikansi  $0,033 < \alpha (\alpha = 0,05)$  dan arah koefisien bernilai positif yaitu sebesar 0,406. Artinya bahwa secara parsial remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) **diterima atau terdukung**.

Penelitian yang dilakukan (Paramitadewi, 2017) yang membuktikan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pemberian remunerasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab organisasi terhadap individu yang telah memberikan kontribusinya kepada organisasi, dengan itu pemberian remunerasi yang sesuai kepada individu dapat menjadi motivasi untuk mereka dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan

pada hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai negeri sipil, pemberian remunerasi ditentukan oleh level/grade dan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh pegawai. Dan juga pegawai menyatakan bahwa pemberian remunerasi yang sesuai kepada pegawai menjadi motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan merasa nyaman berada dalam organisasi.

Penelitian lain juga serupa, dijelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu mempertimbangkan gaji dan imbalan yang diberikan oleh organisasi (Junaedi, 2017). Adapun penelitian sejenis yang dilakukan oleh Danistya dan Sukirno (2018) menjelaskan bahwa memberikan hal-hal positif mengenai remunerasi dapat memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai. Sehingga dalam pengujian hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi remunerasi yang diberikan oleh organisasi, maka kinerja pegawai dalam organisasi akan meningkat.

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil uji t pada tabel 1.11 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi  $0,000 < \alpha (\alpha = 0,05)$  dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,398. Artinya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) **diterima atau terdukung.**

Penelitian yang dilakukan Khumaidah dkk (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Namun, pada penelitian lain yang serupa Maulyani dan Iskandar (2016) dijelaskan bahwa motivasi secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwa pemberian motivasi yang baik kepada pegawai akan meningkatkan kinerjanya. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi motivasi individu yang didapatkan dari lingkungan tempat mereka bekerja. Pegawai merasa termotivasi berkat hubungan baik yang dijalin dengan pegawai lainnya, juga pegawai merasa senang mendapatkan apresiasi dari atasan terkait tanggung jawab yang sudah

mereka selesaikan. Selain itu pegawai merasa termotivasi dengan kebutuhan yang harus dipenuhinya.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t pada tabel 1.11 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi  $0,813 > \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,058. Artinya bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) **ditolak atau tidak terdukung.**

Penelitian yang dilakukan Pandaleke (2016) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawainya. Kepuasan kerja pegawai berasal dari luar dan dalam diri pegawai tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai negeri sipil menunjukkan bahwa pegawai merasa tanggung jawab mereka adalah harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sehingga pegawai merasa bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka. Dan pegawai merasa bahwa pujian dari atasan ataupun rekan kerja tidak memengaruhi kinerja mereka karena menganggap bahwa sudah seharusnya mereka melaksanakan atau bertanggung jawab atas kewajibannya terhadap organisasi. Sehingga pengujian hipotesis ini disimpulkan bahwa belum adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil uji t pada tabel 1.11 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai nilai signifikansi  $0,813 > \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,058. Artinya bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis keempat ( $H_4$ ) **ditolak atau tidak terdukung.**

penelitian Wiryang et al. (2019) yang menjelaskan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian hal ini disebabkan karena

Organisasi Perangkat Daerah dasarnya sudah memiliki rancangan tujuan kerja atau acuan kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, beban kerja tidak berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai. Dan pegawai merasa bahwa tidak ada masalah dengan jam kerja dan beban kerja yang diberikan karena memang semua sudah tersusun dengan baik. Sehingga pengujian hipotesis ini disimpulkan bahwa belum adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di 20 OPD Kabupaten Bantul, menyatakan bahwa:
  - a. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
  - b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
  - c. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
  - d. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan uji regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan *software Statistics SPSS version 15.0*, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,857 + 0,406 X1 + 0,398 X2 + 0,058X3 - 0,047X4 + e$$

## **KETERBATASAN PENELITIAN**

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian masih menggunakan data kuesioner saja, tanpa menggunakan wawancara sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.
2. Penelitian ini hanya diuji dengan kuantitatif berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden, sehingga hasil penelitian belum menunjukkan secara detail mengenai kinerja pegawai.

3. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, masih ada instrumen yang terkadang menimbulkan bias, dikarenakan jawaban responden kadang-kadang tidak ada yang mencerminkan keadaan sesungguhnya.
4. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya OPD yang berbentuk badan dan dinas yang ada di Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **SARAN**

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas, maka terdapat beberapa saran perbaikan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Penelitian selanjutnya mungkin tidak hanya pada pemerintah Kabupaten Bantul, namun bisa menambahkan beberapa Kabupaten lain yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.
  - b. Penambahan variabel-variabel independen lainnya yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.
  - c. Dibutuhkan metode survei tidak hanya dengan menggunakan kuesioner tetapi juga menggunakan metode wawancara. Tujuan dari wawancara agar data yang diperoleh lebih akurat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Danisty, L. C., & Sukirno. (2018). Pengaruh Remunerasi, WhistleBlowing System, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Fakultas Ekonomi UNY*, 7 no 03, 1–17.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *JIEB (ISSN)*, 3, 130–137.
- Gibson, D. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Ida, R., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752. Retrieved from file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf
- Junaedi, A. (2017). Pengaruh Remunerasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Utama Badan Pusat Statistik. *ISSN 1411-0830, Volume 14*,(1), 43. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Khumaidah, F., Djaelani, K., & Khoirul. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan

- Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Dinoyo). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 69–84.
- Lusiana, H., & Firdaus. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Banjar Elektronika Sarana Televisi ). *Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).
- Mardiasmo. (2002). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: ANDI.
- Mardjono, & Taufiq, B. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kemampuan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Kasus Pada Inspektorat Kota Batu). *E-ISSN*, 1, 49–60.
- Mauliyani, F. F., & Iskandar, I. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dnas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. *Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi (KNiST)*, 01(01), 229–243.
- Mokodompis, H. (2015). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara*. 1–16.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Ni'mah, U., Yulianeu, & Hashiolan, L. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Leonpia Mbak Liem). *The Journal of the Kyushu Dental Society*, 27(2), 4–5. [https://doi.org/10.2504/kds.27.4\\_2](https://doi.org/10.2504/kds.27.4_2)
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 199–210.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370–3397.
- Prastyo, E., Hasional, L. B., & Warso, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Mrga Pengairan dan SDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Pusat, Makro, E., Fiskal, B. K., & Keuangan, D. (2009). Stabilitas Sistem Keuangan dan Pertumbuhan Ekonomi yang Rerkelanjutan dalam Rangka Mewujudkan Negara Kesejahteraan. *Kajian Ekonomi Dan Keuangan*, 13.
- Raharjo, E. (2008). Teori Agensi Dan Teori Stewarship Dalam Perspektif Akuntansi. *Jurnal Ekonomi STIE Pelita Nusantara Semarang*.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1473491>
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahid, S. (2018). Bupati Bantul Sampaikan Hasil Evaluasi Kinerja OPD - Tribun Jogja. Retrieved November 30, 2019, from Tribun Jogja News website: <https://jogja.tribunnews.com/2018/03/05/bupati-bantul-sampaikan-hasil-evaluasi-kinerja-opd>
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., Ogi, I. W. J., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 991–1000.