RINGKASAN

DWITA SETIYANI, Program Studi Magister Akuntansi-Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman, Analisis Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemediasi, Pembimbing Utama: Dr. Oman Rusmana, SE, M.Si, Ak. Pembimbing Kedua: Dr. Eliada Herwiyanti, SE, M.Si, Ak.

Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap penyelenggaraan sektor publik memicu timbulnya tuntutan bagi pemerintah untuk semakin meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja pada organisasi sektor publik adalah kinerja individu atau pegawai di dalam organisasi tersebut. Upaya untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi sektor publik harus dimulai dengan upaya perbaikan kinerja pegawai yang terlibat di dalamnya. Remunerasi yang merupakan salah satu program reformasi birokrasi adalah bentuk *reward* terhadap prestasi atau kerja keras suatu instansi dalam melaksanakan reformasi birokrasi, yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya masing-masing. Kementerian Agama sudah menerima remunerasi sejak tahun 2014. Remunerasi yang diberikan kepada para pegawai di Kementerian Agama diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai di Kementerian Agama. Namun usaha pemberian remunerasi yang dilakukan pemerintah dalam upaya peningkatan kinerja seringkali mendapat kendala seperti. Hal tersebut ditunjukkan dengan rendahnya tingkat profesionalisme dalam melaksanakan tugas secara tepat waktu yang merupakan salah satu indikator keberhasilan kinerja pegawai pemerintah. Begitupun yang dihadapai Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga dimana dari tahun ke tahun sanksi pelanggaran atas keterlambatan cenderung mengalami peningkatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai. Serta pengaruh dari motivasi dalam memediasi hubungan remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga. Jumlah sampel yang digunakan adalah 120 pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga untuk semua Satuan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *Proportionate random sampling*. Pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis regresi linier sederhana, sedangkan pengujian hipotesis kedua menggunakan analisis regresi variabel mediasi dengan metode *product of coefficient.*

Hasil analisis hipotesis pertama diterima, yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua juga diterima berdasarkan hasil analisis yaitu motivasi memediasi hubungan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga.

Saran yang dapat diberikan kepada Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga untuk dapat lebih meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan lebih meningkatkan proses analisis jabatan sebelum menetapkan kelas jabatan

.::: DIGITAL COLLECTION OF UPT PERPUSTAKAAN UNSOED :::.

untuk pemberian remunerasi sehingga terdapat kesesuaian antara remunerasi yang diberikan terhadap tanggung jawab setiap pegawai. Disamping itu, adanya pengaruh mediasi dari motivasi kerja atas hubungan remunerasi dan kinerja pegawai, sangatlah penting bagi Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga untuk menetapkan target-target yang jelas dan mungkin untuk dicapai oleh pegawai, sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan secara maksimal dan kemudian akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Kata Kunci: Remunerasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

.::: DIGITAL COLLECTION OF UPT PERPUSTAKAAN UNSOED :::.

SUMMARY

Dwita Setiyani, Master of Accounting-Faculty of Economics and Business, Jenderal Soedirman University, Remuneration Influence Analysis on Employee Performance Office of Religious Affairs Purbalingga Regency with work motivation as Intervening variable, Main Supervisor: Dr. Oman Rusmana, SE, M.Si, Ak. Assistant Supervisor: Dr. Eliada Herwiyanti, SE, M.Si, Ak.

Increasing public awareness of the operation of the public sector lead to demands for the government to further improve the performance they generate. One of the factors that determine the success of the performance of the public sector organizations is the performance of an individual or an employee in the organization. Efforts to improve the performance of a public sector organization should start with attempts to improve the performance of employees who are involved in it. Remuneration is one of bureaucratic reform program is a form of reward to the achievement or the hard work of an agency in implementing reform of the bureaucracy, which is given to the employees in accordance with their respective performance. Ministry of Religious Affairs has received remuneration since 2014. The remuneration given to employees at the Ministry of Religious Affairs is expected to increase the motivation of employees, which in turn can improve the performance of the employees in the Ministry of Religion. But the effort remuneration made by the government in improving the performance often have constraints like. This is shown by the low level of professionalism in carrying out the task in a timely manner, which is one indicator of the success of the performance of government officials. Likewise faced by the Ministry of Religious Purbalingga Regency where the years of sanctions violations of the delay tends to increase.

This study aimed to analyze the influence of remuneration on employee performance. And the influence of motivation in mediating the relationship of remuneration to the performance of employees at the Ministry of Religious Purbalingga Regency. The samples used are 120 employees at the Ministry of Religious Affairs The Purbalingga for all Units. The sampling technique used is Proportionate random sampling. The first hypothesis testing using simple linear regression analysis, while the second hypothesis testing using regression analysis with the mediating variable product of coefficient method (Sobel test).

The results analysis of the first hypothesis is accepted, which states that the remuneration influence on employee performance. The second hypothesis is also accepted by the results of the analysis are motivation mediates the relationship between the remuneration of the performance of employees in the Ministry of Religion The Purbalingga.

.::: DIGITAL COLLECTION OF UPT PERPUSTAKAAN UNSOED :::.

Advice can be given to the Ministry of Religious Purbalingga Regency to be able to further improve the performance of employees is to further improve the process of job analysis before setting the grade for the post of remuneration so that there is compatibility between the remuneration paid to the responsibility of every employee. In addition, the effect of mediation on the motivation to work on the relationship of remuneration and employee performance, it is important for the Ministry of Religion The Purbalingga to set the targets are clear and likely to be achieved by the employees, so that the work motivation can be increased to the maximum and will then generate better employee performance

Keywords: Remuneration, Motivation, Employee Performance

.::: DIGITAL COLLECTION OF UPT PERPUSTAKAAN UNSOED :::.