

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP ETOS KERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR KEMENTRIAN AGAMA
KOTA PEKANBARU TAHUN 2015**

Nadya Rafdiyanti

Email : nadyarafdiyanti@ymail.com

Pembimbing : Baskoro Wicaksono, S.IP, M.IP

Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Riau
Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

On the expected performance based remuneration program no longer various complaints of public services to the poor performance of reform. Performance based remuneration program will strengthen the mechanisms reward and punishment. Remuneration is given to the officials because employees feel unable to work with peace of mind because the earnings are far from adequate. The allowance for the performance of the employees in the environment ministry of religion is regulated in the Presidential Bylaws the Number 108 Years 2014. The purpose of this research is to know how the impact of remuneration for the work ethos State Civil Apparatus (ASN) at the office of the Ministry of Religion City of Pekanbaru 2015.

The type of research that is used in this research is a descriptive research design with associative. The location of this research is the author of the complete in the office of the Ministry of Religion City of Pekanbaru. The number of samples in this research as much as 63 people with sampling techniques in this research is simple random sampling. Data analysis using SPSS statistics tests are simple regression.

The hypothesis test results obtained ada influence significant remuneration for work ethos State Civil Apparatus (ASN) at the office of the Ministry of Religion City of Pekanbaru 2015 and test results of the determination coefficient, obtained the value of R² (R Square) of 0,471. This means that the variables remuneration effect of 47.1 percent against the work ethos State Civil Apparatus (ASN) at the office of the Ministry of Religion City of Pekanbaru 2015, while the rest of 52.9 percent explained by the other variables is not examined in the model. Suggestions in this research perlu the increased number of remuneration given to state Civil Apparatus, especially the gift of benefits must be adjusted with the workload that must be in the responsibility by the apparatus of the State Civil. In order to State Civil Apparatus felt valued and treated fairly.

Key Words : Remuneration, work ethos, Civil Apparatus State, Pekanbaru.

PENDAHULUAN

Pesatnya arus kemajuan di segala bidang kehidupan, Indonesia terus melakukan upaya penyesuaian terhadap kemajuan dan perkembangan dunia, salah satunya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik yang dilatarbelakangi oleh etos kerja aparatur pemerintahan. Kebutuhan manusia tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokok saja atau kebutuhan sandang, pangan dan kebutuhan perumahan akan tetapi lebih dari itu. Kekuatan dari sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusia tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka, mengembangkan kemampuan mereka dan mendayagunakan secara tepat, maka suatu organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat. Peningkatan kinerja sumber daya manusia itu perlu memperhatikan gaji dan imbalan yang dikaitkan dengan prestasi dan tingkat produktivitasnya (Fitriah, 2015:2).

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dalam hal ini pimpinan dihadapkan pada suatu persoalan bagaimana menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi tinggi.

Pegawai merupakan penggerak dari sebuah organisasi atau perusahaan dan majunya sebuah

organisasi tidak lepas dari andil seorang pegawai. Pada dasarnya tujuan seorang pegawai bekerja bukanlah untuk mencapai tujuan organisasi akan tetapi untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri sehingga diperlukan peranan pimpinan untuk mengusahakan agar tercapainya tujuan pegawai dan juga tujuan dari organisasi (Mustami, 2015: 1).

Seorang pegawai dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dari pegawai lain dalam suatu organisasi. Begitu juga pada Aparatur Sipil Negara kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru berusaha memberikan pemahaman mengenai tujuan dasar yang ingin dicapai oleh pada Visi dan Misi Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Demi mewujudkan visi dan misi tersebut, serta terciptanya kelancaran kegiatan organisasi dan etos kerja yang baik, Kementerian Agama kota Pekanbaru membagi pegawainya menjadi beberapa bidang dengan fungsi, tugas, serta strata.

Melihat kenyataan yang terjadi sekarang, Aparatur Sipil Negara pada kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru masih saja mendapat sorotan dari masyarakat. Banyak sekali pemberitaan dari berbagai media baik media cetak maupun media elektronik yang memperlihatkan buruknya atau lebih halusinya kurang optimalnya pelayanan dari Aparatur Sipil Negara pada kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dinilai lamban dalam menjalankan tugasnya dan tidak disiplin dalam mengemban kewajibannya. Salah satunya dari media Republika.Com memberitakan

: Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mengumumkan hasil survei integritas sektor publik terhadap 20 Kementerian dan Lembaga. Hasilnya, dua Kementerian yang menurut penilaian KPK belum memuaskan dalam masalah pelayanannya, sehingga diberikan nilai merah. Ketua KPK Abraham Samad menyampaikan survei itu sudah dilakukan dari tahun 2007 dan hasilnya ada dua lembaga yang diberikan tanda merah dalam masalah pelayanan publik. Dua Kementerian itu adalah Kementerian Perhubungan dan Kementerian Agama. (Republika, 2014)

Dari berbagai permasalahan yang diangkat terungkap rendahnya gaji yang diterima menjadi alasan yang sangat populer. Minimnya gaji yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara diindikasikan sebagai salah satu penyebab belum tercapainya kedisiplinan Aparatur Sipil Negara pada kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru secara layak dan merata. Inilah yang menyebabkan pelayanan yang belum maksimal.

Menurut Sri (2008 : 12) tingkat pendapatan atau gaji mempunyai pengaruh positif dalam memberikan motivasi dan disiplin bekerja kepada calon pegawai maupun pegawai dalam suatu lingkungan organisasi. Ini sangat dipahami, karena secara psikologis salah satu alasan seseorang untuk masuk dan bekerja dalam suatu organisasi adalah karena faktor gaji. Selain itu agar mereka beserta keluarganya dapat hidup layak dari gajinya, sehingga secara penuh dapat memusatkan perhatian dan kegiatan untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan.

Salah satu usaha yang dilakukan Pemerintah melakukan reformasi birokrasi di Indonesia dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik. Reformasi birokrasi dilakukan dalam bentuk penataan organisasi, prosedur kerja dan penentuan ukuran-ukuran keberhasilan kinerja. Adapun salah satu langkah untuk mereformasi birokrasi adalah dengan melaksanakan program remunerasi berbasis kinerja (*performance based remuneration*) dari kebijakan Menpan berupa Surat Edaran Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor: SE/28/M.PAN/10/2004 Tanggal 10 Oktober 2004 tentang Penataan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tunjangan kinerja atau remunerasi pegawai akan dibayarkan mengacu pada dua hal yaitu, disiplin kerja dan kinerja. Berdasarkan disiplin kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Acuan kedua, berdasarkan kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Prinsip dasar remunerasi berbasis kinerja adalah adil dan proporsional. Kalau kebijakan masa lalu menerapkan pola sama rata (*generalisir*), sehingga dikenal adanya istilah PGPS (pintar goblok penghasilan sama), maka dengan kebijakan remunerasi berbasis kinerja, besar penghasilan (*reward*) yang diterima oleh seorang pegawai akan sangat ditentukan oleh bobot dan harga jabatan yang disandanginya serta kinerja yang telah dicapainya. (Sangadji, 2015:3)

Secara teoritis remunerasi

merupakan komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, remunerasi bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (Hasibuan, 2012:118). Hasil dari konsep tersebut adalah bahwa seseorang yang berkinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi dan begitu pula sebaliknya. Artinya, semakin tinggi kinerja yang diraih pegawai akan semakin tinggi pula imbalannya. Menurut Dessler dalam Dharma (2010:30) mengemukakan bahwa remunerasi pegawai memiliki tiga komponen. Ketiga komponen tersebut meliputi: 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial paymet*), 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*), dan 3) Ganjaran non financial (*nonfinasial rewards*).

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang terjadi di Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut : Bagaimana penerapan remunerasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tahun 2015? Bagaimana penerapan etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tahun 2015? Bagaimana dampak remunerasi terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tahun 2015?

Etos Kerja

Menurut Petty (2006 : 12), etos kerja memiliki tiga aspek atau

karakteristik, yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

- a. Keahlian interpersonal
 - b. Inisiatif
 - c. Dapat diandalkan
- Sinamo (2010:56)

menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai *Catur Dharma Mahardika* (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu:

- a. Mencetak prestasi dengan motivasi *superior*.
- b. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- c. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
- d. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut :

- a. Kerja adalah rahmat.
- b. Kerja adalah amanah.
- c. Kerja adalah panggilan.
- d. Kerja adalah aktualisasi.
- e. Kerja adalah ibadah.
- f. Kerja adalah seni.
- g. Kerja adalah kehormatan.
- h. Kerja adalah Pelayanan.

Menurut Weber (dalam Sinamo, 2010: 117) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja, yaitu :

- a. Agama
- b. Budaya

- c. Sosial Politik
- d. Kondisi Lingkungan/Geografis
- e. Pendidikan
- f. Struktur Ekonomi
- g. Motivasi Intrinsik Individu

Reformasi Birokrasi

Menurut Sedarmayanti (2009:72), mengatakan bahwa reformasi birokrasi merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja melalui berbagai cara dengan tujuan efektifitas, efisien, dan akuntabilitas. Dimana reformasi biokrasi itu mencakup beberapa perubahan yaitu:

- a. Perubahan cara berfikir.
- b. Perubahan penguasa menjadi pelayan.
- c. Mendahulukan peranan dari wewenang.
- d. Tidak berfikir hasil produksi tapi hasil akhir.
- e. Perubahan manajemen kinerja.

Remunerasi

Menurut Thoha (2010:38) remunerasi dikaitkan dengan penataan kembali sistim penggajian pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja, dengan tujuan terciptanya sistim tata kelola pemerintah yang baik dan bersih. Menurut Hasibuan (2012 : 118) remunerasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Secara konseptual bahwa remunerasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh

organisasi kepada pegawai karena pegawai tersebut tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun dimensi dan indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1) Imbalan dengan indikator : gaji, insentif dan bonus.
- 2) Balas jasa dengan indikator : Pemberian cuti, tunjangan pengobatan, fasilitas kredit, rekreasi dan beasiswa pendidikan.
- 3) Penghargaan dengan indikator : kenaikan pangkat istimewa dan promosi karier.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Etos Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut Thoha (2010:61) pemberian remunerasi kepada pegawai dimaksudkan agar pegawai tersebut dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya melaksanakan tugas dipercayakan kepadanya, dan gaji yang dimaksudkan untuk menjamin terpenuhnya kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas dan kreativitas pegawai.

Menurut Saputra (2014) tunjangan kinerja merupakan penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kehadiran dan prestasi kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya yang berlaku nasional yang ditetapkan pemerintah.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah

penelitian deskriptif dengan desain asosiatif. Penelitian asosiatif disebut dengan penelitian hubungan sebab akibat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih atau hubungan variabel bebas (remunerasi) dengan variabel terikat (etos kerja). (Iskandar, 2010:63)

Lokasi penelitian ini penulis lakukan di kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Alasan penulis memilih objek tersebut adalah dengan pertimbangan kesibukan yang dilakukan para pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dalam memberikan pelayanan yang terbaiknya kepada masyarakat dalam hal pengurusan bidang agama maupun pendidikan agama.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru kecuali Kepala Kantor dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang berjumlah 167 pegawai. Teknik penarikan sampel secara *simple random sampling* dan hasil rumus yang digunakan untuk menentukan dan pengambilan sampel oleh Taro Yamane (dalam Riduwan, 2010:249), jumlah sampel sebanyak 63 orang.

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data tentang, adalah sebagai berikut : Wawancara dan Angket / Quesioner.

Analisis data, dalam hal ini penulis menggunakan analisis dengan menggunakan uji statistik SPSS untuk melihat pengaruh remunerasi

terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tahun 2015, dengan signifikan 10% yang selanjutnya akan dipergunakan dalam tabel-tabel, akan jelas terlihat fakta-fakta yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Selanjutnya akan dibandingkan dengan teori yang ada dari analisis ini dapat ditarik kesimpulan dan saran-saran.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Mayoritas responden di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015 oleh kaum laki-laki. Rata-rata responden sudah relatif dewasa, karena dari 63 orang yang dijadikan responden, sebanyak 22 orang atau 35% berumur antara 40-49 tahun, sebanyak 18 orang atau 29% berumur antara 30-39 tahun, sebanyak 13 orang atau 21% responden berumur antara 20-29 tahun dan sebanyak 10 orang atau 16% berumur diatas 50 tahun.

Mayoritas responden pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tahun 2015 sebagian besar telah menikah. Tingkat pendidikan responden sebagian besar berpendidikan SMA yaitu sebanyak 37 orang atau 59%. Pada umumnya responden merupakan Aparatur Sipil Negara yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun, dan tentunya memiliki pengalaman yang lebih.

Penerapan Remunerasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015

Tanggapan responden tentang penerapan remunerasi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, dapat diketahui pada rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Penerapan Remunerasi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015

| No | Indikator | Tanggapan Responden | | | | | | | | | | Total | |
|----|-------------|---------------------|-------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|-------|-------|
| | | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Jh | % |
| | | Jh | % | Jh | % | Jh | % | Jh | % | Jh | % | | |
| 1 | Imbalan | 26 | 41.2 | 19 | 30.2 | 16 | 25.9 | 2 | 2.7 | 0 | 0.0 | 63 | 100.0 |
| 2 | Balas Jasa | 19 | 29.8 | 16 | 25.0 | 12 | 18.3 | 1 | 2.0 | 0 | 0.0 | 84 | 100.0 |
| 3 | Penghargaan | 29 | 45.2 | 25 | 38.9 | 10 | 15.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 63 | 100.0 |
| | Jumlah | 74 | 116.2 | 60 | 94.1 | 38 | 60.1 | 3 | 4.7 | 0 | 0 | 210 | 300.0 |
| | Rata-Rata | 25 | 38.7 | 20 | 31.4 | 13 | 20.0 | 1 | 1.6 | 0 | 0.0 | 70 | 100.0 |

Sumber : Modifikasi Data Tahun 2016

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden tentang penerapan remunerasi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, diperoleh mayoritas rata-rata jawaban responden sebanyak 25 orang atau 38.7% menyatakan sangat setuju, maksudnya responden sangat setuju dengan penerapan remunerasi terutama pada pemberian imbalan dan penghargaan. Sedangkan pada balas jasa terutama pada tunjangan anak sebaiknya pemerintah mempertimbangkan lagi, agar tidak membatasi jumlah anak Aparatur Sipil Negara yang mendapat tanggungan Negara karena pada dasar anak adalah Rahmat dan Amanah dari Tuhan Yang Maha Esa yang harus di syukuri.

Penerapan Etos Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015

Tanggapan responden tentang penerapan etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, dapat diketahui pada rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Penerapan Remunerasi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015

| No | Indikator | Tanggapan Responden | | | | | | | | | | Total | |
|----|--------------------------|---------------------|------|-----|-------|-----|------|----|------|-----|-----|-------|-------|
| | | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Jh | % |
| | | Jh | % | Jh | % | Jh | % | Jh | % | Jh | % | | |
| 1 | Kerja adalah rahmat | 36 | 57.7 | 23 | 36.0 | 2 | 3.7 | 2 | 2.7 | 0 | 0.0 | 63 | 100.0 |
| 2 | Kerja adalah amanah | 37 | 59.3 | 21 | 33.9 | 3 | 4.2 | 2 | 2.7 | 0 | 0.0 | 63 | 100.0 |
| 3 | Kerja adalah panggilan | 36 | 56.4 | 23 | 35.7 | 4 | 5.6 | 2 | 2.0 | 0 | 0.0 | 63 | 100.0 |
| 4 | Kerja adalah aktualisasi | 36 | 57.2 | 21 | 33.4 | 5 | 7.2 | 2 | 2.4 | 0 | 0.0 | 63 | 100.0 |
| 5 | Kerja adalah ibadah | 33 | 52.4 | 19 | 30.2 | 10 | 15.1 | 2 | 2.4 | 0 | 0.0 | 63 | 100.0 |
| | Jumlah | 178 | 283 | 107 | 169.2 | 24 | 35.8 | 10 | 12.2 | 0 | 0 | 315 | 500 |
| | Rata-Rata | 36 | 56.6 | 21 | 33.8 | 4.8 | 7.2 | 2 | 2.4 | 0 | 0.0 | 63.0 | 100.0 |

Sumber : Modifikasi Data Tahun 2016

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden tentang penerapan etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, diperoleh mayoritas rata-rata jawaban responden sebanyak 36 orang atau 56.6% menyatakan sangat setuju, maksudnya responden sangat setuju maksudnya suatu organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi pegawainya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan hasrat kerja mereka, selain itu dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Dampak Remunerasi Terhadap Etos Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama

Kota Pekanbaru Tahun 2015

Setiap penelitian yang menggunakan kuesioner harus melakukan pengujian kualitas data. Pengujian kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pernyataan yang dilakukan kepada responden sudah valid atau reliabel. Sehingga dapat digunakan untuk melakukan pengukuran. Pengujian kualitas data dalam penelitian ini terdiri dua bagian yaitu :

a. Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk pernyataan tentang remunerasi dan etos kerja dengan jumlah 28 pertanyaan pada tabel III.16, diperoleh nilai r_{hitung} dari 28 pertanyaan lebih besar dari pada r_{tabel} . Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

b. Reabilitas

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas data pada masing-masing variabel remunerasi dan etos kerja, dengan standar realibilitas sebesar 0.60, dari 2 variabel yang telah diuji memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Maka dapat disimpulkan

pernyataan yang diberikan responden adalah konsisten dalam mengisi kuesioner.

c. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 3 Regresi Linear Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 23.123 | 4.169 | | 5.546 | .000 |
| Remunerasi | .811 | .110 | .686 | 7.372 | .000 |

a. Dependent Variable: EtosKerja

Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2016

Berdasarkan tabel III.18, dapat disimpulkan regresi linear sederhana menjadi: $Y = 23.123 + 0,811 x$

Konstanta sebesar 23.123 menyatakan bahwa ada atau tidak adanya dampak remunerasi terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tahun 2015 akan tetap sebesar 23.123. Koefisien regresi sebesar 0,811 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan remunerasi maka diprediksi etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tahun 2015 mengalami meningkat sebesar 0,565.

d. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk apakah variabel X yaitu remunerasi berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel Y yaitu etos kerja berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel III.18. Dari hasil regresi sederhana hasil t_{hitung} untuk variabel remunerasi sebesar 7.372. Sementara itu, nilai pada tabel pada tingkat kesalahan 5% diperoleh nilai t_{tabel} diperoleh dari rumus excel yaitu ($=tinv(0.05,61)$)

maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.000$. Maka $t_{hitung} (7.372) > t_{tabel} (2.000)$. Artinya, ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tahun 2015.

Menurut Saputra (2014) tunjangan kinerja merupakan penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kehadiran dan prestasi kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya yang berlaku nasional yang ditetapkan pemerintah. Remunerasi dapat meningkatkan semangat kerja pegawai ditandai dengan adanya peningkatan etos kerja hasil kerja bisa maksimal dan bisa mencapai tujuan organisasi dalam bekerja.

Serta menurut Thoha (2010:61) pemberian remunerasi kepada pegawai dimaksudkan agar pegawai tersebut dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya melaksanakan tugas dipercayakan kepadanya, dan gaji yang dimaksudkan untuk menjamin terpenuhnya kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas dan kreativitas pegawai.

e. Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 4. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .686 ^a | .471 | .462 | 5.502 |

Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2016

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Dari tabel III.19 menunjukkan nilai R^2 (R Square) sebesar 0,471. Hal ini berarti bahwa variabel remunerasi berpengaruh sebesar 47.1%, sedangkan sisanya sebesar 52.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model.

Pembahasan

Penerapan remunerasi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, penulis melihat dari beberapa indikator yaitu ; Imbalan dengan indikator : gaji, insentif dan bonus. Balas jasa dengan indikator : Pemberian cuti, tunjangan pengobatan, fasilitas kredit, rekreasi dan beasiswa pendidikan. Penghargaan dengan indikator : kenaikan pangkat istimewa dan promosi karier. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden tentang penerapan remunerasi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, diperoleh mayoritas rata-rata jawaban responden menyatakan sangat setuju, maksudnya responden sangat setuju dengan penerapan remunerasi terutama pada pemberian imbalan dan penghargaan. Sedangkan pada balas jasa terutama pada tunjangan anak sebaiknya pemerintah mempertimbangkan lagi, agar tidak membatasi jumlah anak Aparatur Sipil Negara yang mendapat tanggungan Negara karena pada dasar anak adalah Rahmat dan Amanah dari Tuhan Yang Maha Esa yang harus di

syukuri.

Etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Etos kerja memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, dan tidak dibanggakan. Penerapan etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tahun 2015, penulis melihat dari beberapa indikator yaitu ; Kerja adalah Rahmat, dengan sub indikator : Cara berpikir, Bersikap dan Bertindak. Kerja adalah amanah, dengan sub indikator : Sikap mental, Tekad dan Disiplin. Kerja adalah panggilan, dengan sub indikator : Kesadaran masa depan dan Mengatasi kemiskinan. Kerja adalah aktualisasi, dengan sub indikator : Mengelola dan Memanfaatkan. Kerja adalah ibadah, dengan sub indikator : Pandangan dan Keyakinan. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden tentang penerapan etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, diperoleh mayoritas rata-rata jawaban responden menyatakan sangat setuju, maksudnya responden sangat setuju maksudnya suatu organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi pegawainya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan hasrat kerja mereka, selain itu dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja

pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Dampak remunerasi terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, berdasarkan hasil pengujian validitas data diperoleh nilai r_{hitung} dari 28 pertanyaan lebih besar dari pada r_{tabel} . Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Hasil pengujian realibilitas data pada masing-masing variabel remunerasi dan etos kerja, dengan standar realibilitas sebesar 0.60, dari 2 variabel yang telah diuji memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Maka dapat disimpulkan pernyataan yang diberikan responden adalah konsisten dalam mengisi kuesioner. Hasil pengujian hipotesis ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tahun 2015, dengan pengaruh sebesar 47.1%, sedangkan sisanya sebesar 52.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Remunerasi Terhadap Etos Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian ini, yaitu :

1. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden tentang penerapan remunerasi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian

Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, diperoleh mayoritas rata-rata jawaban responden sebanyak 25 orang atau 38.7% menyatakan sangat setuju, maksudnya responden sangat setuju dengan penerapan remunerasi terutama pada pemberian imbalan dan penghargaan.

2. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden tentang penerapan etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, diperoleh mayoritas rata-rata jawaban responden sebanyak 36 orang atau 56.6% menyatakan sangat setuju, maksudnya responden sangat setuju maksudnya suatu organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi pegawainya.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,471. Hal ini berarti bahwa variabel remunerasi berpengaruh sebesar 47.1% terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, sedangkan sisanya sebesar 52.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model.

Saran

Berdasarkan hasil interpretasi data dan kesimpulan diatas, maka untuk bermanfaatnya penulisan ini, maka penulis mencoba

merekomendasikan beberapa hal dalam rangka terwujudnya etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, yaitu :

1. Perlu adanya peningkatan jumlah remunerasi yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara, khususnya pemberian tunjangan yang harus disesuaikan dengan beban kerja yang harus di tanggung oleh Aparatur Sipil Negara. Agar Aparatur Sipil Negara merasa dihargai dan diperlakukan secara adil.
2. Perlunya penambahan fasilitas kerja yang dapat menunjang etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru agar pencapaian target instansi dapat tercapai dengan baik. Selain itu, kondisi kerja yang dinamis dan kondusif dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang berdampak pada meningkatnya etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

Anoraga, Pandji. 2012. *Psikologi*

Kerja. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Azis, Anharudin dan Fitrotun Niswah. 2013. *Jurnal : Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.

Azmi, H. 2015. *Dibayar Bulan Juli, Inilah Besaran Gaji ke-13 dan 14*. Jakarta : Kompas.com

Casmiwati, Dewi. 2011. *Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, dalam Memahami Good Governance, dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.

Dharma. DR. Surya. 2012. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.

Fitriah. 2015. *Jurnal : Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja serta Implikasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Aceh*. Banda Aceh : Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.

Harsono, J dan Santoso, S. 2006. *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125. Ponorogo: Universitas

- Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Iskandar, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial : Kuantitatif dan Kualitatif*, Jambi : Penerbit GP Pres.
- Kusnan, Ahmad. 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya*; Laporan Penelitian; <http://www.damandiri.or.id/>.
- Mustami, A.A. 2015. *Pemerintah Akan Berikan Bonus Khusus pada PNS yang Kreatif*. Jakarta : Kompas.com
- Petty, G. C. (2006). *Vocational-Technical Education and The Occupational Work Ethic*. Journal of Industrial Teacher Education.
- Priyatno Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Mediakom.
- Riduwan. 2010. *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistiska Untuk Penelitian : Administrasi Pendidikan, Bisnis, Pemerintahan, Sosial, Kebijakan, Ekonomi, Hukum, Manajemen dan Kesehatan*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour, Buku Terjemahan*, Jakarta : Penerbit Gramedia.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Pustaka Setia.
- Sangadji Nini. 2015. Tesis : *Implementasi Program Remunerasi Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Dan Peningkatan Kinerja Aparatur Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara*. Yogyakarta : Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Saputra, DH. 2014. Jurnal : *Hubungan Remunerasi Dengan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja di SUBDEN I DETASEMEN C Pelopor BRIMOB Surakarta*. TALENTA PSIKOLOGI Vol. III, No. 1, Februari 2014.
- Sedarmayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Kiat Meningkatkan Produktivitas*

- Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Sinamo, Jansen. 2010. *Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor : Grafika Mardi Yuana.
- Sri Hartini,dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Penerbit Sinar Grfika.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: PT Rineka Karya.
- Sukiyanto. (2000). *Etos Kerja Salah Satu Faktor Survivalitas Peternak Sapi Perah, Studi Kasus Di Desa Sidomulyo, Kecamatan Batu Kota Batu Kabupaten Malang*”. Thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
- Supranto., J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Tasmara, Toto. 2009. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta : Penerbit Dana Bhakti Wakaf.
- Thoha, Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ORYZA. 2010
- Dokumen :**
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang – Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketujuh Belas Atas Peraturan Pemerintah No 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil
- Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Agama Nomor 13 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembayaran Tunjangan Kinerja Pada Kementerian Agama
- Peraturan Walikota Nomor 123 Tahun 2015 Tentang Perubahan peraturan Walikota Nomor 123 Tahun 2014 terkait system Akutansi Pemerintah Daerah (SAPD) Berbasis Akrual.
- Website :**
- ASN. 2015. Terapkan Single Salary, Gaji PNS Minimal 4 Juta Tertinggi Bisa 57 Juta

- <http://www.asn-id.org> update tanggal 10 Januari 2016.
- Republika, 2014. *Soal Pelayanan Publik, Kemenhub-Kemenag Dapat Rapor Merah KPK*. <http://nasional.republika.co.id>, update tanggal 14 April 2015.
- Ris. 2015. perwako-123-tahun-2015-disosialisasikan. <http://gaungriau.com> update tanggal 10 Januari 2016.