

PENGARUH REMUNERASI TERHADAP MOTIVASI DALAM PELAYANAN PUBLIK (Studi pada kantor Kejaksaan Tinggi Aceh)

Iqbal Mukhti*¹, Rudy Fachruddin²

^{1,2}Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala
e-mail: *¹Iqbalmukhti@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this study was to look at the influence of remuneration on employee motivation High Prosecutor's Office in Aceh. Data used in this study are primary data using techniques of data collection through the distribution of questionnaires to respondents. Results of research can be concluded is based on the results of data processing using SPSS.v.22.0 program. show the whole statement is valid because it has a significance level below 5%. Whereas if done manually, the correlation value is obtained each statement should be compared with the critical value product moment correlation where the results showed that all the statements have correlation values above the critical value of 5% indicates output reliability testing with Cronbach alpha of the 15 questions have been answered respondents , it can be seen that the alpha to variable remuneration (X) = 0.759 and Public Service Motivation (Y) = 0.900. So that the research results are statistical equations $Y = 1.107 + 0.789 x$.

Keywords—Remuneration, Motivation, Public Service

1. Pendahuluan

Pada dasarnya pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah daerah yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat dan juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan publik yang dilaksanakan oleh birokrasi pemerintah yang menyangkut pemenuhan hak-hak sipil serta kebutuhan dasar masyarakat, belum nyata dilihat dari kinerja birokrasi pemerintah.

Secara teoritis pemerintah daerah dapat meningkatkan pelayanan publik, ini karena semua kreativitas telah diberikan kepada daerah untuk menyelenggarakan pelayanan publik dalam rangka mensejahterakan masyarakat. Namun dalam perjalanan roda pemerintahan banyak mengalami kendala seperti misalnya anggaran yang dialokasikan oleh pemerintah dalam rangka pelayanan publik sangat terbatas, *mindset* dari birokrat yang cenderung menempatkan dirinya sebagai *agent* kekuasaan dari pada *agent* pelayanan.

Selama ini masih banyak keluhan dan pengaduan dari masyarakat, seperti cara kerja pelayanan yang berbelit-belit, tidak adanya transparansi dan akuntabilitas, terbatasnya fasilitas, serta kurangnya sarana dan prasarana dalam pelayanan. Kondisi-kondisi tersebut yang membuat masa depan kehidupan masyarakat menjadi tidak sejahtera. Hal ini disebabkan masyarakat sangat tergantung pada pelayanan yang diberikan oleh pemerintah pusat (Pramusinto dan Kumorotomo, 2009:168-218). Untuk menangani masalah pelayanan publik yang buruk ini, maka penting untuk dilakukannya

reformasi birokrasi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah pada masyarakat.

Pengukuran suatu pelayanan tentu akan berhubungan dengan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi pemberi layanan secara keseluruhan. Keban dalam Tangkilisan (2003) menyatakan bahwa semakin tinggi kinerja organisasi, semakin tinggi tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Konsep kualitas menjadi ukuran keberhasilan organisasi bukan saja pada organisasi bisnis, tetapi juga pada organisasi atau institusi pemerintah sebagai lembaga penyedia pelayanan publik (Fitriati, 2010). Pemerintah dituntut untuk senantiasa melakukan survei mengenai keinginan dan penilaian masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Adanya kualitas tersebut merupakan bahasan yang penting dalam penyelenggaraan pelayanan. Negara dan sistem pemerintahan menjadi tumpuan pelayanan warga negara dalam memperoleh jaminan atas hak-haknya, karenanya peningkatan kualitas pelayanan (*quality of services*) akan menjadi penting (Zauhar, 2001).

Untuk mendapatkan hasil yang baik, upaya peningkatan pelayanan harus dibarengi dengan adanya motivasi kerja. Motivasi dapat dicapai dengan memberi suatu imbalan atau penghargaan atas jasa para pegawai pemberi pelayanan atau kompensasi. Motivasi yang timbul dari faktor diluar dari pegawai ini disebut motivasi ekstrinsik (Wahyosumijo, 2001).

Dalam hal ini mencakup adanya remunerasi. Remunerasi berasal dari bahasa inggris yaitu *remuneration* berupa imbalan atau gaji karyawan. Pada dasarnya, remunerasi merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi karena remunerasi

itu sendiri bertujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, di mana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu pencapaian visi misi organisasi (Desvaliana, 2012).

Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah memotivasi. Apabila balas jasa yang diberikan lumayan besar, maka seorang manajer akan lebih ringan memotivasi bawahannya. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008).

Apabila seseorang karyawan merasa bahwa imbalan/remunerasi yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan karyawan harapkan, maka hal tersebut akan dapat memotivasi karyawan untuk lebih memajukan kinerjanya. Tanpa adanya motivasi kerja pada diri seseorang, kemungkinan hasil yang diperoleh akan kurang memadai.

Remunerasi yang kecil tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik ditinjau dari sisi kemanusiaan atau dari sisi kelangsungan hidup organisasi. Besarnya tingkat remunerasi untuk masing-masing perusahaan adalah berbeda. Perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya, yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja, peranan perusahaan, serikat buruh, besar kecilnya resiko pekerjaan, campur tangan pemerintah, dan biaya hidup (Tarigan, 2011).

Setelah dilakukan penelitian awal ditemukan fenomena bahwa masyarakat masih sering mengalami ketidakpuasan dalam pelayanan publik. Adapun keluhan masyarakat dalam pelayanan publik seperti pengurusan berkas yang berbelit-belit, ketidakhadiran petugas, serta adanya transaksi pembayaran saat mengurus surat-surat penting. Hal ini menjadi sorotan utama dalam hal reformasi birokrasi.

Saat ini Kejati (Kantor Kejaksaan Tinggi) Aceh telah melakukan sistem remunerasi terhadap seluruh pegawai yang bekerja di Kejati Aceh. Sistem remunerasi yang telah diterapkan bertujuan memotivasi seluruh karyawan untuk bekerja sesuai target yang ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi Kejati Aceh.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Sancoko (2010) yang berjudul pengaruh remunerasi terhadap kualitas pelayanan publik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu meneliti bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kualitas pelayanan publik,

sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu obyek dan tahun penelitian. Obyek dan tahun penelitian dari Sancoko yaitu pada KPPN Jakarta I tahun 2009, dan penelitian ini pada Kejati Aceh tahun 2014.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang terjadi pada masyarakat tentang pelayanan publik, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Dalam Pelayanan Publik (Studi pada Kantor Kejaksaan Tinggi Aceh)”**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah apakah remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dalam pelayanan publik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh remunerasi terhadap motivasi dalam pelayanan publik.

2. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Motivasi

Perilaku seseorang pada hakikatnya di tentukan oleh motivasi atau keinginan. Motivasi sangat penting, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, meyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bersedia bekerja giat dan antusias untuk mencapai tujuan dan hasil yang optimal (Rosnida et al., 2011). Winardi (2007:6) menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang berupa tujuan atau insentif. Motivasi dalam pengauditan merupakan derajat seberapa besar dorongan yang dimiliki auditor untuk melaksanakan audit secara berkualitas (Efendy, 2010).

2.1.2 Teori-Teori Motivasi

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan (*power*) yang menarik individu. Tercapainya tujuan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum dipenuhi (Siswanto, 2005:127).

a) Teori Kepuasan (*Content Theories*)

Teori kepuasan berorientasi pada faktor dalam diri individu yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku.

b) Teori Dua Faktor Menurut Frederick Herzberg

Dua faktor mengenai motivasi yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam Siswanto (2005:129) adalah faktor yang membuat individu merasa tidak puas (*dissatisfied*) dan faktor yang

membuat individu merasa puas (*satisfied*). Kesimpulan khusus yang dihasilkan Herzberg dari penelitiannya adalah pertama, terdapatnya serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas di antara para bawahan apabila kondisi tersebut tidak ada dan kedua, serangkaian kondisi intrinsik kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, sehingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik.

c) Teori Kebutuhan Menurut David C. McClelland

Teori motivasi dari McClelland dihubungkan dengan konsep belajar Gibson et al., dalam Siswanto (2005:130). Oleh karena itu banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga kebutuhan yang dikemukakan adalah;

- 1) Kebutuhan akan kinerja (*needs for achievement*, disingkat, n-Ach)
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation*, disingkat, n-Aff)
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*, disingkat, n-Pow).

Disamping itu terdapat suatu teori yang dapat menjelaskan teori kebutuhan oleh David C. McClelland yang diutarakan oleh Victor H. Vroom yang akan dijelaskan di bawah ini.

1) Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana perilaku dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Tiga teori proses yang merupakan karya dari Victor H. Vroom dalam Siswanto (2005:130) dideskripsikan pada bagian berikut:

- 1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)
Dalam organisasi, setiap individu memiliki harapan usaha kinerja. Harapan tersebut menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut.
- 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)
Teori keadilan menekankan bahwa bawahan membandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam iklim kerja yang sama.
- 3) Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)
Penguatan merupakan prinsip belajar yang sangat penting. Tanpa penguatan tidak akan terjadi modifikasi perilaku yang dapat diukur. Penguatan negatif berhubungan dengan bertambahnya frekuensi respon yang timbul sesudah disingkirkannya penguatan negatif, segera setelah ada respon. Suatu kejadian merupakan penguatan negatif hanya apabila kejadian tersebut

disingkirkan sesudah suatu respon menaikkan penampilan dari suatu respon.

Untuk menunjang motivasi karyawan yang tinggi salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu melalui pemberian remunerasi atau insentif sesuai dengan jenjang dan tugas tanggung jawab setiap karyawan. Adapun penjelasan tentang remunerasi akan di bahas pada sub bab berikutnya.

Remunerasi

Untuk dapat membuat seorang karyawan agar lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, maka dibutuhkan sebuah motivasi yang tinggi. Sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan baik. Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Menurut Siswanto (2005:127) tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan (*power*) yang menarik individu. Tercapainya tujuan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum dipenuhi. Salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan adalah melalui pemberian remunerasi yang layak kepada para karyawan.

Dalam hal pelayanan, motivasi dapat dibagi kedalam tiga teori dasar yaitu teori kepuasan (*Content Theories*), teori dua faktor oleh Frederick Herzberg, dan teori kebutuhan oleh David C. McClelland. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya didalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sondang (2003) yang menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan salah satu sistem yang sangat penting bagi perusahaan, karena pengukuran tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyusun pemberian imbalan jasa (remunerasi) bagi pegawai, yang dapat mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan pimpinan dalam organisasi. Mulyadi (2001) menyatakan pemberian remunerasi atau penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan kepada pegawai.

Disamping itu, Samsudin (2006) tujuan pemberian remunerasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi
Pegawai menerima kompensasi berupa gaji, upah, atau bentuk lain adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.
- 2) Menunjukkan Keseimbangan dan Keadilan
Ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan yang

iaduduki, sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

- 3) Memajukan Lembaga atau Perusahaan
Semakin berani suatu lembaga memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolok ukur bahwa semakin berhasil lembaga tersebut membangun prestasi kerja pegawainya, karena pemberian remunerasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila lembaga tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan remunerasi yang tinggi pula dengan harapan akan semakin maju lembaga tersebut.
- 4) Meningkatkan Produktivitas Kerja
Pemberian kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya tujuan remunerasi adalah untuk memotivasi karyawan agar melakukan pekerjaan dengan maksimal dan sesuai dengan tugas tanggung jawab masing-masing karyawan. Setelah motivasi karyawan tinggi maka di harapkan pelayanan yang diberikan semakin berkualitas, terutama pelayanan publik kepada masyarakat.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, sedangkan dalam kamus Bahasa Indonesia (2005), pelayanan publik dirumuskan sebagai berikut :

- a) Pelayanan adalah perihal atau cara melayani.
- b) Pelayanan adalah kemudahan yang diberikan sehubungan dengan jual beli barang dan jasa.
- c) Pelayanan medis merupakan pelayanan yang diterima seseorang dalam hubungannya dengan pengesahan, diagnosa dan pengobatan suatu gangguan kesehatan tertentu. Publik berarti orang banyak (umum).

Pelayanan Publik

Dalam proses kegiatan pelayanan publik terdapat beberapa faktor atau unsur yang mendukung jalannya kegiatan. Menurut Moenir (2006:88) dalam buku yang berjudul manajemen pelayanan umum di Indonesia terdapat beberapa faktor yang dapat mendukung berjalannya suatu pelayanan dengan baik, yaitu:

- 1) Faktor Kesadaran
- 2) Faktor Aturan
- 3) Faktor Organisasi
- 4) Faktor Pendapatan
- 5) Faktor Kemampuan dan Keterampilan

6) Faktor Sarana Pelayanan

Setiap pengaturan publik haruslah mempunyai standar pelayanan serta dipublikasikan sebagai jaminan adanya kepastian bagi si penerima pelayanan. Standar pelayanan yaitu suatu tingkatan yang didasarkan dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang wajib diataati oleh pemberi dan atau penerima pelayanan. Hal ini berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003, dalam standar pelayanan tersebut sekurang-kurangnya meliputi :

- 1) Prosedur Pelayanan
prosedur pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan termasuk pengaduan.
- 2) Waktu penyelesaian
Waktu penyelesaian yang ditetapkan sejak saat pengajuan permohonan sampai dengan penyelesaian pelayanan termasuk pengaduan.
- 3) Biaya Pelayanan
Biaya/publik pelayanan termasuk rinciannya yang ditetapkan dalam proses pemberian pelayanan.
- 4) Produk Pelayanan
Hasil pelayanan yang akan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- 5) Sarana dan Prasarana
Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai oleh penyelenggara pelayan publik.
- 6) Kompetensi Petugas Pemberi Pelayanan
Petugas pemberi pelayanan harus memiliki pengetahuan, keahlian keterampilan, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan.

Dikarenakan adanya azas, prinsip serta standar pelayanan, maka hal tersebut dapat menjadi sebuah petunjuk di dalam pengaturan pelayanan publik bagi aparat pemerintah bersama-sama juga berfungsi sebagai sebuah indikator selama pengukuran serta penilaian kinerja bagi penyelenggara pelayanan publik.

Adapun untuk mewujudkan kegiatan pelayanan publik agar menjadi yang berkualitas, maka Menteri Pendayagunaan Negara menerbitkan Keputusan Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 mengenai pola penyelenggaraan pelayanan publik, antara lain :

- 1) Fungsional, yakni pola pelayanan publik diberikan oleh penyelenggara pelayanan, sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangannya.
- 2) Terpusat, yakni pola pelayanan publik diberikan secara tunggal oleh penyelenggara pelayanan berdasarkan pelimpahan wewenang dari penyelenggara pelayanan terkait lainnya yang bersangkutan.
- 3) Terpadu, dibagi menjadi dua, diantaranya:
 - a) Terpadu Satu Atap

Pola pelayanan terpadu satu atap diselenggarakan dalam satu tempat yang meliputi berbagai jenis pelayanan yang tidak mempunyai keterkaitan proses dan dilayani melalui beberapa pintu. Terhadap jenis pelayanan yang sudah dekat dengan masyarakat tidak perlu disatu atapkan.

b) Terpadu Satu pintu

Pola pelayanan terpadu satu pintu diselenggarakan pada satu tempat yang meliputi berbagai jenis pelayanan yang memiliki keterkaitan proses dan dilayani melalui satu pintu.

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Berdasarkan pengertian dari Sekaran (2006), desain penelitian dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Tujuan Studi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel independen (remunerasi) terhadap variabel dependen (kualitas pelayanan publik), dengan motivasi sebagai variabel antara melalui pengujian hipotesis. Hipotesis yang akan diuji dibangun berdasarkan teori-teori, konsep-konsep, dan hasil-hasil penelitian terdahulu.

2) Sifat Studi

Sifat studi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis, yaitu untuk menguji pengaruh remunerasi terhadap motivasi dalam melakukan pelayanan publik.

3) Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif.

4) Tingkat intervensi dan Situasi studi

Penelitian ini merupakan studi lapangan (*field study*) yaitu pengujian berbagai faktor pada kondisi alamiah dimana kegiatan berlangsung secara normal dan keterlibatan peneliti minimal (Sekaran, 2006:170). Berdasarkan kondisi lingkungan penelitian dan tingkat keterlibatan peneliti, maka penelitian ini dilakukan dalam situasi yang tidak diatur, berproses secara normal dan alami dengan menggunakan eksperimen lapangan, dan penelitian ini dapat dilakukan kapan saja (Sekaran, 2006:170).

5) Unit analisis dan Horizon waktu

Unit analisis dalam penelitian ini adalah tingkat organisasi, yaitu kantor Kejati Aceh. Horizon waktu pada penelitian ini adalah *cross sectional*. Menurut Sekaran (2006:177) data yang hanya sekali dikumpulkan baik selama periode harian, mingguan atau bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian disebut studi *one-shot* atau data silang tempat (*cross sectional*).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekumpulan / sekelompok orang, kejadian, atau sesuatu yang menarik peneliti untuk melakukan penelitian/investigasi dengan memiliki karakteristik tertentu (Sekaran, 2006:262). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kejati Aceh. Sampel penelitian adalah sekelompok atau beberapa bagian dari populasi (Sekaran, 2006:263). Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode *sampling incidental*, yaitu 120 orang karyawan kantor Kejati Aceh.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam setiap kegiatan penelitian selalu ada kegiatan pengumpulan data. Data dapat didefinisikan sebagai hasil pengukuran yang dapat memberikan gambaran suatu keadaan. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari tangan pertama/responden oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006:60).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari seluruh pegawai Kejati Aceh sebagai responden dalam penelitian ini. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang pernah digunakan dalam penelitian sebelumnya, dan telah dimodifikasi serta disesuaikan dengan kondisi objek penelitian dengan menggunakan skala interval lima poin.

Kuesioner ini terdiri dari dua bagian yaitu bagian pertama berisikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan remunerasi dan bagian kedua berisikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penelitian lapangan (*field research*) yaitu melakukan riset langsung terhadap objek penelitian.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel terikat (dependent variabel) adalah motivasi (Y), sebaliknya variabel bebas (independent variable) adalah remunerasi (X). Adapun statistik rumus regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel terikat yang merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti, variabel terikat ini dipengaruhi oleh variabel bebas. Melalui analisis terhadap variabel dependen adalah untuk menemukan jawaban atas masalah

(Sekaran, 2006:185). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah motivasi dalam pelayanan publik.

Winardi (2007:6) menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang berupa tujuan atau insentif. Motivasi dalam pengauditan merupakan derajat seberapa besar dorongan yang dimiliki auditor untuk melaksanakan audit secara berkualitas (Efendy, 2010).

Responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih di antara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju. Masing-masing item pernyataan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan skala interval 5 poin, di mana poin 1 diberikan untuk jawaban yang berarti kualitas pelayanan publik paling rendah, dan seterusnya poin 5 diberikan untuk jawaban yang berarti kualitas pelayanan paling tinggi.

Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun negatif (Sekaran, 2006:117). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah remunerasi. Sofa dalam Sancoko (2009) menyatakan bahwa remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih di antara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju. Masing-masing item pernyataan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan skala interval 5 poin, di mana poin 1 diberikan untuk jawaban yang berarti remunerasi paling rendah, dan seterusnya poin 5 diberikan untuk jawaban yang berarti remunerasi paling tinggi.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 22.0. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikansi koefisien variabel yang

bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Di dalam model regresi ini, sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

Sebelum dilakukan hipotesis, maka dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu agar koefisien regresi tidak bias. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas. Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2009:160) model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak menggunakan analisis *Statistik Non-parametrik One Simple Kolmogrov-Smirnov*.

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yang disampaikan secara langsung oleh peneliti kepada para responden dalam hal ini yaitu seluruh pegawai Kejati Aceh yang berjumlah 85 orang. Kemudian peneliti mengambil kembali untuk selanjutnya ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22.0. Lama waktu responden dalam mengembalikan kuesioner berbeda-beda, namun rata-rata responden mengembalikannya kurang dari dua minggu.

Dari jumlah kuesioner yang diedarkan kepada responden sebanyak 120 kuesioner, namun kuesioner yang dikembalikan hanya 85 kuesioner, dengan tingkat pengembalian kuesioner mencapai 80% sehingga sampel akhir penelitian berjumlah 85 (n=85) karakteristik responden seperti terlihat pada Tabel 4.1.

Deskripsi Variabel

1. Remunerasi

Variabel Remunerasi ini dijabarkan dalam 5 (lima) pertanyaan. Berikut rangkuman yang disediakan dalam bentuk Tabel 4.2. Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa respon dalam menjawab pertanyaan 71 orang menjawab setuju bahwa Penentuan standar kerja atau absen kehadiran sangat adil dalam pemotongan gaji.

2. Motivasi Pelayanan Publik

Variabel motivasi pelayanan publik ini dijabarkan dalam 10 (sepuluh) pertanyaan. Berikut rangkuman yang disediakan dalam bentuk Tabel 4.3. Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa respon dalam

menjawab pertanyaan 50 orang menjawab setuju bahwa Dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan, anda berusaha mendapatkan hasil yang baik.

Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS versi 22.0. Berdasarkan *out put* komputer dimana seluruh pernyataandinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product Moment* untuk $n=85$ pada lampiran output SPSS). Dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*intern consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian. Seperti terlihat pada Tabel 4.6.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi diatas nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,210, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

Pengujian Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas *cronbach alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *cronbach alpha* dengan bantuan program SPSS versi 15.0. seperti terlihat pada Tabel 4.7.

Berdasarkan *out put* pengujian reliabilitas dengan *cronbach alpha* terhadap 15 pertanyaan yang telah dijawab responden, maka dapat dilihat bahwa *alpha* untuk variabel Remunerasi (X) = 0,759 dan Motivasi Pelayanan Publik (Y) = 0,900. Statistik Deskriptif

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pelayanan publik, maka penelitian akan dilihat dari pengaruh variabel tersebut sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.8.

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,107 + 0,789 x + e$$

Koefesien Determinasi

Hasil pengolahan data juga menunjukkan hubungan antara variabel *predictor* dengan kriteriumnya. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi/koefisien determinasi yang dihasilkan oleh sebuah persamaan regresi. Seperti terlihat pada Tabel 4.9.

Pembuktian Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini menduga bahwa remunerasi berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji hipotesis.

H_a : = sistem pengendalian intern pemerintah 0 (0), berarti, H_o ditolak, H_a diterima. Artinya remunerasi berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik.

PEMBAHASAN

Remunerasi nilai koefesiennya adalah 1,107 artinya bahwa setiap 100% perubahan variabel bebas (x) maka secara relatif akan meningkatkan motivasi pelayanan publik, dengan demikian semakin tinggi tingkat remunerasi (X) maka akan semakin besar pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi pelayanan publik.

Koefesien korelasi (R) sebesar 0.797 yang menunjukkan bahwa derajat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 79,7%, artinya Remunerasi (X) mempunyai pengaruh yang erat terhadap Motivasi pelayanan publik (Y).

Koefesien Determinasi (R^2) sebesar 0,636 artinya sebesar 63,6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Motivasi pelayanan publik) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam remunerasi yang mempengaruhinya. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 36,4% dijelaskan oleh faktor-faktor variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan dan diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis, remunerasi berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik.
2. Koefisien Korelasi (R) sebesar 0.797 yang menunjukkan bahwa derajat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 79,7%, artinya remunerasi (X) mempunyai pengaruh yang erat terhadap motivasi pelayanan publik (Y).
3. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,636 artinya sebesar 63,6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (motivasi pelayanan publik) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam remunerasi yang mempengaruhinya, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 36,4% dijelaskan oleh faktor-faktor variabel lain di luar penelitian ini.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai keterbatasan - keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Rentang waktu yang digunakan relevansi penelitian.
2. Hanya di uji dengan variabel independen.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Mengenai responden, agar penelitian dapat dikatakan lebih representatif, maka diharapkan dalam penelitian selanjutnya, kapasitasnya lebih luas tidak hanya pada Kejati Aceh saja.
2. Menambahkan variabel penelitian sehingga akan lebih mencakup sub variabel sehingga penelitian dapat lebih meyakinkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardin, Isa Sofyan. 2007. *Kualitas Pelayanan Malah Buruk*. Melalui (<http://kompas.com>).Diakses 23 November.
- Cooper, Donald R & Pamela S. Schindler. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Edisi 9.Jilid 2. Jakarta: PT. Media Global Edukasi.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional.2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Deming, W. E. 1982. *Out Of The Crisis – Quality, Productivity and Competitive Position*. Cambridge University Press.
- Desvaliana, Vuty. 2012. *Hubungan Remunerasi dengan Tingkat Employee Engagement di Sekretariat Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia*.Skripsi.Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Dwijowijoto, Riant Nugroho. 2004. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Murai Kencana.
- Fernando, Agripa Tarigan. 2011. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)*.Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro: Jawa Tengah.
- Flippo, Edwin B. 1961. *Principles of Personel Management*. New York: McGraw- Hill Book Company, Inc.
- Fitriati, Rachma. 2010. Gagalkah Transjakarta? Integritas.*Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 3. Hal 75-98.
- Goetsch, D.L. dan Davis, S. 1995. *Implementing to Total Quality*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gronroos, Christian. 1990. *Service Management and Marketing*. Toronto: Lexington Books.
- Griffin, Jill. Diterjemahkan oleh Dwi Kartini Yahya. 2002. *Customer Loyalty How to Earn it, How to Keep it*. Singapore: Lexington Books.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Organisasi dan Motivasi*.Jakarta :Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indriantoro, Nurdan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian*. Edisi 1.Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Kiswanto dan M. Wahyudin.2005.Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor di Kantor Bersama Samsat UPPD Dipenda Propinsi Jawa Tengah Kabupaten Sragen.*Jurnal Manajemen Daya Saing*. Vol 2.Program MM-UMS. Surakarta.
- Lumolos, Johnny. 2006. Implementasi Good Governance dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. Vol XVI. No 2. Hal 177-194.
- Malhotra, Naaresh K. 2005. *Marketing Research*. New Jersey: Pretice-Hall. Inc.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muh. Taufi Efendy. 2010. Pengaruh kompetensi independensi dan motivasi terhadap kualitas audit aparat inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah. *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Moenir, H.A.S. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Napitulu, Daimin. 2007. *Menakar Urgensi Otonomi Daerah: Seri Ilmu Pemerintahan*. Bandung: PT. Alumni.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Parasuraman, A. Valerie. 2001. *Delivering Quality Service*. The Free Press, New York.
- Pramusinto, A dan Kumorotomo, W. 2009. *Governance Reform di Indonesia: Mencari arah kelembagaan politik yang demokratis dan birokrasi yang profesional*. MAP-UGM, Gava Media. Yogyakarta.
- Republik Indonesia. *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003*.
-----*Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik*.
- Ripley, Randall B. and Grace A. Franklin. 1982. *Policy Implementation and Bureaucracy*. Homewood, Illinois: The Dorsey Press.
- Rosnidah, Ida., et al., 2011. Analisis Dampak Motivasi dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah. *Pekbis Jurnal*. Vol 3.No 2.
- Sancoko, Bambang. 2010. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Hal 43-51.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 1. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sumarni, Murti & Wahyuni Salamah. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi.
- Siagian, S. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik (Teori Kebijakan, dan Implementasi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siegel, Marconi. 1989. *Behaviour Accounting*. South-Western Publishing co. Cincinnati.
- Siswanto, H.B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hal 128-132.
- Suripto. 2011. *Evaluasi Efisiensi Penyelenggaraan Pendidikan Sekolah Dasar Dan Madrasah Ibtidaiyah Di Kalimantan Timur*. *Jurnal Administrator Borneo*. Samarinda.
- Surya, Mohammad. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Yogyakarta: Pustaka Bani Quraisy.
- Sondang, P. Siagian. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Tangkilisan, Hassel Nogi S. 2003. *Manajemen Modern untuk Sektor Publik*. Yogyakarta: Balarairung & Co.
- Valarie A. Zeithmal, Leonard Berry, A. Parasuraman. 1996. The Behavioral Consequences of Service Quality. *Journal of Marketing*. Vol 60.
- Wahyosumijo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Zauhar, Soesilo. 2002. *Reformasi Administrasi Konsep, Dimensi dan Strategi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Zahrani, Intan. 2013. *Implementasi Good Governance dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh)*. Skripsi. Unsyiah: Banda Aceh.
- Zauhar, Soesilo. 2001. *Administrasi Pelayanan Publik: Sebuah Perbincangan Awal*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*. Vol 1. No 2.
- Zalbianis & Rossi Sanusi. 2006. Hubungan Besar Sisa Gaji yang Dibawa Pulang dan Komitmen Organisasi Dengan Ketidakhadiran Karyawan di Dinas Kesehatan Propinsi Jambi, *Working Paper Series*. No 13. Yogyakarta: KMPK Universitas Gajah Mada.

Lampiran 1: Tabel

Tabel 4.1
Penelitian Terdahulu

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis kelamin		
	<ul style="list-style-type: none"> • Laki-laki • Perempuan 	39 46	45,9% 54,1%
2.	Usia		
	<ul style="list-style-type: none"> • 20 – 29 tahun • 30 – 39 tahun • 40 – 49 tahun • >50 tahun 	13 28 43 1	15,3 % 33,0 % 50,5 % 1,2 %
	Jabatan		
	<ul style="list-style-type: none"> • Eselon • Eselon II • Eselon III • Eselon IV 	22 27 17 19	25,9% 31,8% 20,0% 22,3%
4.	Masa kerja		
	<ul style="list-style-type: none"> • < 5 tahun • 5 – 15 tahun • 16 – 25 tahun • > 25 tahun 	13 33 16 23	15,4% 38,8 % 18,8 % 27,0 %
	Gaji perbulan		
	<ul style="list-style-type: none"> • < 3jt • 4 – 7 jt • 8 – 11 jt • 12 -15jt 	16 25 26 18	18,8% 29,4% 30,6 % 21,2%
Jumlah		85	100,00

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Tabel 4.2
Remunerasi

N O	Variabel	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	2	3										4
1	Sistem Pembayaran gaji cukup sederhana sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh pegawai	0	0	0	0	0	0	52	61,2	33	38,8	4,1212
2	Gaji yang diterima benar-benar dapat menambah motivasi, sehingga <i>output</i> dan efisiensi kerja meningkat	0	0	0	0	1	1,2	41	48,2	43	50,6	4,4242
3	Pelaksanaan pemberian gaji cukup cepat, sehingga pegawai lebih cepat merasakan	0	0	0	0	1	1,2	71	83,5	13	15,3	4,3030
4	Penentuan standar kerja atau absen kehadiran sangat adil dalam pemotongan gaji	0	0	0	0	2	2,4	12	14,1	71	83,5	4,1515
5	Besarnya gaji yang diberikan cukup merangsang pegawai untuk bekerja giat	0	0	1	1,2	0	0	73	85,9	11	12,9	3,4848
Rerata												20,4848

Tabel 4.3
Motivasi Pelayanan Publik

N O	Variabel	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	2	3										4
1	Anda merasa dengan adanya motivasi akan menghasilkan situasi kerja yang baik	0	0	0	0	1	1,1	67	78,8	17	21,1	4,2600
2	Anda mempunyai keyakinan bahwa dengan bekerja sungguh-sungguh, segala kebutuhan terpenuhi	0	0	0	0	0	0	45	52,9	40	47,1	4,300
3	Anda berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan	0	0	0	0	0	0	47	55,2	38	44,7	4,1600
4	Anda selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh kantor	0	0	0	0	4	2,3	38	44,7	43	50,6	4,2200
5	Anda lebih mengutamakan rasa aman dalam bekerja	0	0	0	0	2	2,3	39	45,9	44	51,8	4,2800
6	Anda dapat menyalurkan kemampuan / potensi yang anda miliki dalam setiap kegiatan	0	0	0	0	1	1,1	38	44,7	46	54,1	4,0400
7	Dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan, anda berusaha mendapatkan hasil yang baik	0	0	0	0	0	0	35	41,2	50	58,8	4,0600
8	Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan tercipta kepuasan dan kinerja yang baik pula	0	0	0	0	0	0	55	64,7	30	35,3	4,4000
9	Motivasi yang baik akan membentuk prestasi kerja karyawan untuk lebih meningkat	0	0	0	0	0	0	40	47,1	45	53,0	4,2600
10	Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan tercipta kepuasan dan kinerja yang baik pula	0	0	0	0	0	0	42	49,4	43	50,6	4,4600
Rerata											42,440	

Data diolah : 2015

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=85)
1	A1	X	0,699	0,210
2	A2		0,762	0,210
3	A3		0,859	0,210
4	A4		0,671	0,210
5	A5		0,633	0,210
6	B1	Y	0,639	0,210
7	B2		0,821	0,210
8	B3		0,790	0,210
9	B4		0,821	0,210

No	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=85)
10	B5		0,807	0,210
11	B6		0,709	0,210
12	B7		0,802	0,210
13	B8		0,651	0,210
14	B9		0,640	0,210
15	B10		0,533	0,210

Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

Tabel 4.7
Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha
Remunerasi (X)	5	0,759
Motivasi Pelayanan Publik (Y)	10	0,900

Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Tabel 4.8
Remunerasi Terhadap Motivasi Pelayanan Publik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,107	,347		3,196	,002
	Remunerasi	,789	,086	,260	9,150	,018

a. Dependent Variable: Motivasi Pelayanan Publik

Tabel 4.9

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 ^a	,636	,628	,35865

a. Predictors: (Constant), Remunerasi

b. Dependent Variable: Motivasi Pelayanan Publik