

PENGARUH KESIAPAN PEGAWAI MENUJU REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ernita Septiana

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani Tromol Pos I, Pabelan Surakarta, 57102

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine preparation of BPS employees to remuneration consisting of a variable reward, work discipline, and behavior of individual employees affect employee performance Connecticut Ex-Surakarta. The study was conducted in Connecticut Ex Surakarta. The population in this study is the number of Connecticut employees Ex-Surakarta of 240 people consisting of elements of leadership and staff. Size of the sample in this study based on a table 142 with the nomogram. Sampling in this study carried out by means Propotionate Stratified Random Sampling. Techniques of data analysis using multiple linear regression analysis, f test, t test, the coefficient of determination, and the assumption of classical test (test for normality, test heteroskedastisitas, and test multicollinearity). The results of this study were: Reward, work discipline, and individual behavior has positive and significant impact on the performance of employees in BPS Ex Surakarta.

Keywords: *reward, work discipline, individual behavior, and employee performance*

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) mulai tahun 2010 telah memberikan kompensasi bagi peningkatan kedisiplinan dan pencapaian kinerja pegawainya. Kompensasi itu sebagai upaya mewujudkan prakondisi remunerasi yang berupa upah kinerja (UK). Dimana dasar penilaian dari upah kinerja terdiri atas tiga unsur, yaitu *Upah Dasar, Upah Kehadiran, dan Upah Prestasi Kerja*. Upah kinerja hanya diberikan pada pegawai negeri sipil aktif Badan Pusat Statistik. Dengan upah kinerja ini agar dapat dipantau dan

dievaluasi kinerjanya secara berkala baik secara harian, mingguan, maupun bulanan. Penilaian kinerja para pegawai diberlakukan secara objektif, sehingga beban kerja setiap individu bisa seimbang satu dengan yang lainnya, dan dapat melibatkan seluruh individu. Begitu juga dalam memberlakukan disiplin kerja, dan mengatur perilaku individu, maka setiap pegawai harus mendapatkan perlakuan yang sama. Untuk itu dibutuhkan suatu batasan yang mampu membimbing pegawai BPS agar tetap pada komitmennya yaitu suatu *Kode Etik Statistik*; di mana Kode Etik Statistik dalam bentuk pen-

jabaran yang bersifat universal. Oleh karena itu, bagi segenap insan statistik harus benar-benar mengetahui dan menjwai nilai-nilai Inti (*Core Values*).

Menurut Subagio (2010:4) *Core Values* BPS terdiri atas 3 (tiga) yaitu: *Profesional, Integritas, dan Amanah* yang disingkat jadi PIA. *Profesional* merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai BPS dalam melaksanakan profesi/tugasnya, dengan unsur-unsur: kompeten, efektif, efisien, inovatif, dan sistemik. *Integritas* merupakan sikap dan perilaku kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai BPS dalam pengabdian-nya kepada institusi/organisasi, dengan unsur-unsur: dedikasi, disiplin, konsisten, terbuka, dan akuntabel. Dan *Amanah* merupakan sikap kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai BPS untuk dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan unsur-unsur: terpercaya, jujur, tulus, dan adil. Dengan kata lain berbagai faktor tersebut merupakan bentuk pembelajaran bagi setiap pegawai. Sebagai pembelajaran tersebut, penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan persentase antara target pekerjaan dengan realisasi pencapaian penyelesaian pekerjaan untuk setiap tugas yang diberikan dalam sebulan. Oleh karena itu penetapan target pekerjaan agar menggunakan satuan yang terukur agar mudah menghitungnya. Formulasi penilaian yang digunakan masih berdasarkan bobot kerja pada kegiatan masing-masing seksi. Diharapkan persentase penyelesaian pekerjaan pada setiap pegawai dapat mewakili kinerja masing-masing pegawai yang akhirnya mencerminkan kesiapan BPS dalam menuju sistem penggajian dengan *remunerasi*. Selain itu, BPS mulai tahun 2008 sudah merancang reformasi birokrasi melalui STATCAP-CERDAS

(*Statistical Capacity Building: Change and Reform for the Development of Statistics*); yang salah satu programnya adalah peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

Penelitian ini akan mengkaji pengaruh persiapan pegawai BPS menuju *remunerasi* terhadap kinerja pegawai BPS Eks Karesidenan Surakarta. Adapun tujuan penelitian ini, yaitu, untuk mengkaji persiapan pegawai BPS menuju *remunerasi* yang terdiri dari variabel penghargaan, disiplin kerja, dan perilaku individu pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Eks Karesidenan Surakarta. Penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan manfaat baik manfaat praktis, yakni, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. dan manfaat teoritis, di mana hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan literatur bagi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, khususnya pada program Magister Manajemen.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel (Ilyas, 2005:55). Dalam peneliti-

an Carlson (2006), menyebutkan, untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara mengikutkan karyawan dalam suatu pelatihan dan pengembangan, pemilihan tenaga kerja, mempertahankan semangat kerja karyawan, penggunaan pemikiran kinerja, dan upah yang bersaing lebih penting untuk perusahaan yang menunjukkan peningkatan penjualan yang tinggi daripada perusahaan yang menunjukkan peningkatan penjualan yang rendah. Sebagai tambahan, hasil penelitian telah menguji penggunaan upah dalam bentuk materiil dan nonmateriil, dan keuntungan-keuntungan untuk tingkatan yang berbeda dalam perusahaan perseorangan mampu menimbulkan motivasi. Penemuan-penemuan ini menjelaskan bahwa perusahaan-perusahaan yang menunjukkan peningkatan penjualan yang tinggi dan menerapkan upah dalam bentuk cash dan noncash mampu menimbulkan motivasi kerja.

Studi penelitian yang membahas persoalan kinerja pegawai, sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Zivnуска (2004). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa hubungan timbal balik politik organisasi dan manajemen yang baik menjelaskan jumlah tambahan pendapatan yang berulang-ulang dalam tingkatan pimpinan terhadap kinerja para pegawai. Penemuan ini menunjukkan bahwa sebuah ajakan pimpinan terhadap individu karyawan dapat mendapatkan tingkat kinerja yang baik. Manajemen yang baik merupakan tipe yang spesifik dari tingkah laku politik untuk membujuk audiens untuk melihat perilaku dari karyawan yang berbeda. Bukti menjelaskan bahwa manajemen yang baik yang berupa tindakan pemahaman terhadap perilaku individu, memiliki kecenderungan dapat meningkatkan kinerja pegawai

Penghargaan (Reward)

Menurut Mahmudi (2005:180) *reward* adalah keberhasilan akan mendapatkan insentif positif yang berupa penghargaan, anugerah, imbalan dan sejenisnya. Sistem manajemen kompensasi di era modern ini lebih menekankan pada pilihan karir (*own your own career*). Pilihan karir ini lebih menekankan pada profesionalisme, bahwa seseorang dibayar berdasarkan pekerjaannya (Mahmudi, 2005:184). Kominis (2006), mengatakan dalam studi penelitiannya untuk menguji hubungan antara persepsi manajerial dari ukuran penampilan, evaluasi, sistem reward dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Penelitian ini merupakan perluasan dari teori pengharapan tradisional model valensi dikembangkan untuk proses konseptual dari motivasi manajemen tingkat menengah. Berdasarkan model ini secara langsung dan saling berpengaruh antara *reward*, pencapaian target, ketelitian dari pengukuran digunakan untuk mengukur prestasi, pengaruh hubungan antara penampilan dan reward dan motivasi manajerial telah diuji, terhadap peningkatan produktivitas kerja

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2008:193) ke-disiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut pendapat Perkinson (2005), bahwa disiplin dapat dijelaskan sebagai sebuah pengawasan dengan melaksanakan kepatuhan, dan tingkah laku yang ditentukan atau pola tingkah laku. Disiplin untuk

melanggar norma tidak harus diasosiasikan secara langsung dengan proses observasi tingkah laku. Bagaimanapun, aksioma ini sudah tidak dipakai dalam pandangan terakhir. Disiplin seharusnya tidak pernah diterapkan pada apapun yang berhubungan dengan proses tingkah laku. Beberapa yang lain, sudah membuang proses tingkah laku karena mereka percaya bahwa hal itu mengeliminasi disiplin melalui proses keamanan yang menarik. Baik pandangan keduanya melakukan sebuah pelayanan yang kurang untuk keamanan tingkah laku dan kesuksesan potensi seperti sebuah proses yang dapat menghasilkan. Dengan penerapan disiplin yang tinggi perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang tinggi, karena dengan disiplin yang tinggi seorang karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja;

Perilaku Individu

Perilaku adalah apapun yang dikerjakan seseorang. Berbicara dengan atasan, mengetik surat, menyimpan arsip, melayani pelanggan, dan sebagainya menunjukkan perilaku (*behaviour*) seseorang. Untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang manajer harus mengetahui faktor penyebab timbulnya Hopkins (2006), dalam hasil penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa bagaimana kebudayaan komunikasi dan komitmen organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas?. Untuk menjawab pertanyaan ini dibutuhkan strategi untuk menginvestigasi kebudayaan komunikasi dan komitmen organisasi. Hasil penelitian secara tegas mengindikasikan bahwa dengan komunikasi dan kerjasama yang baik memungkinkan karyawan lebih hati-hati dalam melaksanakan tugas, dengan demikian kebiasaan berkomunikasi

mempunyai hubungan dengan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas. Komitmen organisasi yang merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi mempunyai peran penting dalam pembentukan perilaku karyawan.

Perbedaan perilaku individu tersebut, dan hal tersebut hingga saat ini masih terdapat kontradiksi (Suprihanto, dkk, 2005:22).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai BPS eks-Karesidenan Surakarta sebesar 240 orang yang terdiri dari unsur Pimpinan dan Staf. Besarnya sampel dalam penelitian ini 142 dengan berdasarkan pada tabel Nomogram. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *Propotionate Stratified Random Sampling*.

Variabel Penelitian

- a. Variabel tergantung (*dependent variable*)
Variabel *dependent* dalam penelitian ini yang dimaksud variabel *dependent* adalah kinerja pegawai.
- b. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel independen dalam penelitian ini adalah penghargaan (X_1) disiplin kerja (X_2) dan perilaku individu (X_3).

Instrumen Penelitian

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menguji hipotesis dan model kajian. Adapun penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR) dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan.

Metode Analisis

a. Uji Validitas

Validitas kriteria diukur dengan cara menghitung korelasi *product moment* (metode korelasional), dengan kriteria apabila koefisien korelasi positif dan $>0,3$ maka indikator bersangkutan dianggap valid (Harsono, 2011:19).

b. Uji Realibilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *oneshot* atau pengukuran sekali saja. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2005:42).

Deskripsi Data

Analisis deskriptif adalah bentuk analisis menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang besar sehingga hasilnya dapat ditafsirkan. Mengelompokkan, atau memisahkan komponen atau bagian yang relevan dari keseluruhan data.

a. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda mendasar pada model probabilistik, yang terdiri atas komponen deterministik dan kesalahan random. Menurut pendapat Setiaji (2005:54) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

b. Uji Ketepatan Model

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya me-

nunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model berpengaruh terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat (Setiaji, 2005:20).

d. Uji Ketepatan Parameter Penduga (t test)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan melihat nilai *p value* maka dapat ditentukan apakah H_0 ditolak atau diterima.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Lagrang Multiplier (LM)*.

c. Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* (Setiaji, 2005: 76).

ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel dependen: Kinerja Pegawai			
Variabel independen	Koefisien B	t_{hitung}	Sig
Penghargaan (X ₁)	0,262	2,716	0,007
Disiplin kerja (X ₂)	0,262	4,001	0,000
Perilaku individu (X ₃)	0,337	5,150	0,000
Konstanta	5,908		
Uji F	= 71,641	sig = 0,000	
Durbin Watson Statistik	= 1,827		
R ²	= 0,609		

Sumber : Hasil *Print out* analisis regresi

$$\text{Kin} = 5,908 + 0,262 (X_1) + 0,262 (X_2) + 0,337 (X_3) + e$$

(2,716)
(4,001)
(5,150)

Uji Ketepatan Parameter Penduga (t test)

- Penghargaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (2,716) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,657) dengan nilai signifikan sebesar 0,007.
- Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (4,001) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,657) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
- Perilaku individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (5,150) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,657) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Uji Ketepatan Model

- Uji F (*F test*)
Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 71,641 > F_{tabel} = 2,68$,

yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat dan secara bersama-sama variabel penghargaan, disiplin kerja, dan perilaku individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Koefisien Determinasi R²

Hasil R² perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar 0,609, memberikan makna bahwa variabel penghargaan, disiplin kerja, dan perilaku individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60,9%, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model yang telah ditentukan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik Analisis Regresi

- Uji Normalitas
Hasil menunjukkan bahwa besarnya

nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,655 dan signifikan pada 0,784, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal.

b, Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil R^2 perhitungan SPSS menunjukkan nilai sebesar 0,002 dengan $N = 142$ diperoleh $R^2.N$ adalah 0,284 dengan demikian $R^2.N$ lebih kecil dari 129,56 (taraf signifikan 5%) sehingga *standart error* (e) tidak mengalami heteroskedastisitas.

i. Uji Multikolinearitas

Tabel 2.
Ringkasan Hasil Pengujian
Multikolinearitas dengan
menggunakan *Variance Inflation*
Factor (VIF)

Variabel	Nilai VIF	Batas Nilai
Penghargaan	2,641	10
Disiplin kerja	1,977	10
Perilaku individu	1,817	10

Sumber data: Data Primer yang diolah, 2011

PEMBAHASAN

Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan skor hasil kuesioner faktor yang menyebabkan penghargaan semakin meningkat yang ditunjukkan dengan butir pertanyaan nomor 2 yaitu pertanyaan tentang pemberian honorarium bagi pegawai yang melakukan pekerjaan lembur, butir pertanyaan nomor 4 yaitu tentang pemberian tugas diluar pekerjaan rutin, diberikan kepada setiap pegawai secara adil, butir per-

tanyaan nomor 3 yaitu setiap pekerjaan diluar job yang telah ditetapkan, mendapatkan imbalan yang sesuai, dan butir pertanyaan nomor 6 yaitu pertanyaan tentang pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi baik oleh pimpinan. Dengan demikian, faktor-faktor tersebut harus tetap dipertahankan untuk peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik lagi. Namun dari faktor penghargaan ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dan peningkatan yang ditunjukkan dengan butir nomor 5 yaitu, tentang pemberian tunjangan kesejahteraan keluarga pegawai yang diberikan setiap bulan belum sesuai, butir nomor 8 yaitu tentang penempatan jabatan berdasarkan pertimbangan prestasi kerja masih belum merata, butir nomor 7 tentang kenaikan pangkat yang belum berdasarkan prestasi kerja pegawai, butir nomor 1 tentang gaji yang diterima pegawai kadang tidak tepat waktu. Hal ini yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus guna peningkatan kinerja pegawai.

Penghargaan yang diberikan oleh BPS berupa pendapatan di luar gaji, dan pujian serta bentuk lainnya sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2007: 149) yang menyatakan selain upah, gaji, dan insentif, sering kali pimpinan memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja karyawannya. Dengan kata lain, manajemen memberikan penghargaan atau reward.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Faktor disiplin kerja yang tergolong baik dan perlu dipertahankan meliputi butir pertanyaan nomor 10, yaitu tentang adanya sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, butir nomor 4,

yaitu kedisiplinan pegawai terhadap waktu istirahat yang telah dijadwalkan, kemudian butir pertanyaan nomor 5 tentang ketepatan waktu yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas/pekerjaan, butir nomor 6 tentang ketaatan pegawai terhadap setiap per-aturan yang berlaku, serta butir nomor 9 yaitu pertanyaan tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan secara langsung terhadap pelaksanaan kedisiplinan pegawai.

Faktor disiplin kerja pegawai yang harus ditingkatkan antara lain faktor yang ditunjukkan dengan butir pertanyaan nomor 1 yaitu kedisiplinan pegawai terhadap peraturan datang dan pulang tepat waktu, butir pertanyaan nomor 2 yaitu setiap tugas dan tanggung jawab yang merupakan kewajiban harus dijalankan, butir pertanyaan nomor 3 tentang ketaatan pegawai terhadap setiap perintah dari pimpinan, kemudian butir pertanyaan nomor 7 tentang pengisian daftar hadir setiap hari, serta butir pertanyaan nomor 8 tentang penerapan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

Penelitian Perkinson (2005) menyimpulkan bahwa: dengan penerapan disiplin yang tinggi perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang tinggi, karena dengan disiplin yang tinggi seorang karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian tersebut, namun dalam penelitian ini ukuran kinerja pegawai tidak diukur dengan menggunakan keuntungan perusahaan dan efektivitas perusahaan, tetapi menggunakan indikator lain.

Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Beberapa hal yang mendukung faktor perilaku individu meningkat adalah butir pertanyaan nomor 9 tentang

sikap pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan, butir nomor 4 yaitu pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, butir nomor 5 yaitu tentang perilaku pegawai yang mampu bekerja sama dengan siapapun, kemudian butir pertanyaan nomor 8 yaitu tentang sikap pegawai yang selalu berpikir kreatif, dan butir nomor 7 tentang sikap pegawai yang selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang baik. Hal-hal tersebut harus tetap dipertahankan guna meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa hal yang menghambat faktor perilaku individu meningkat adalah butir pertanyaan nomor 1 yaitu tentang sikap pegawai yang kurang ramah pada siapapun, butir nomor 2 yaitu tentang sikap pegawai dalam pelaksanaan tugas yang kurang ikhlas, butir pertanyaan nomor 3 yaitu tentang hubungan yang kurang baik antara pegawai, kemudian butir nomor 4 yaitu tentang setiap pekerjaan belum mampu diselesaikan dengan baik, dan butir nomor 6 yaitu tentang kesulitan yang dirasakan pegawai dalam menyelesaikan tugas, serta butir nomor 10 tentang sikap yang kurang tentang dalam menghadapi permasalahan.

Terbuktinya pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai sekaligus mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Zivnuska (2004), yang menyimpulkan bahwa sebuah ajakan pimpinan terhadap individu karyawan dapat mendapatkan tingkat kinerja yang baik. Manajemen yang baik merupakan tipe yang spesifik dari tingkah laku politik untuk membujuk audiens untuk melihat perilaku dari karyawan yang berbeda. Bukti menjelaskan bahwa manajemen yang baik yang berupa tindakan pemahaman terhadap perilaku individu,

memiliki kecenderungan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi

- a. Semakin baik penghargaan yang diberikan kepada pegawai baik berupa penghargaan materiil maupun non materiil, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya jika pegawai tidak mendapatkan penghargaan, maka kinerja pegawai cenderung turun.
- b. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai berdampak positif terhadap peningkatan kinerja Pegawai. Jika kedisiplinan pegawai ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika kedisiplinan pegawai kurang diperhatikan, maka kinerja pegawai akan cenderung turun.
- c. Semakin baik perilaku individu, maka hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan demikian semakin baik perilaku individu, maka semakin baik kinerja pegawai, sebaliknya jika perilaku individu dalam perusahaan buruk, maka kinerja pegawai cenderung rendah.

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Eks Karesidenan Surakarta.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Eks Karesidenan Surakarta.

- c. Perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Eks Karesidenan Surakarta.
- d. Hasil uji asumsi dasar dengan menggunakan uji normalitas ternyata data berdistribusi normal, sedangkan hasil uji asumsi klasik menunjukkan tidak ada gejala otokorelasi, tidak mengalami heteroskedastisitas, dan tidak mengandung adanya gejala multikolinieritas, sehingga hasil penelitian mampu memberikan estimasi yang handal dan tidak bias sesuai dengan kaidah *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*.

Saran-Saran

Dari hasil studi penelitian yang telah dilakukan ini maka peneliti memberikan saran-saran, yaitu, agar kepala BPS memperhatikan penghargaan terhadap pegawai, yaitu dengan cara meningkatkan pendapatan di luar gaji, memberikan jaminan sosial yang baik, memberikan pujian kepada pegawai yang berprestasi, dan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik. Selain itu pengawasan terhadap kedisiplinan kerja pegawai dan perilaku pegawai perlu mendapat perhatian yang lebih baik.

Penelitian ini baik untuk kajian-kajian selanjutnya, agar para peneliti melakukan berbagai penelitian lain yang terkait dengan peningkatan kinerja dengan variabel bebas selain variabel yang telah diteliti, dengan wilayah yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Carlson, Dawn S., Nancy Upton, and Samuel Seaman. 2006. "The Impact of Human Resource Practise and Compensation Design on Performance: An Analysis of Family Owned SMEs". *Journal of Small Business Management, Academic Research Library*. Volume 44 Number 4; pg. 531-543.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hopkins, Andrew. 2006. "Studying Organizational Cultures and Their Effects on Safety". *Safety Science*. Volume 44; pg. 875–889. www.elsevier.com/locate/ssci.
- Ilyas, Yaslis. 2005. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: Badan Penerbit FKM UI.
- Kominis, George, Emmanuel, Clive R., 2007, "The Expectancy-Valence Theory Revisited: Developing An Extended Model of Managerial Motivation". *Management Accounting Research*. Volume 18; pg. 49-75. www.elsevier.com/locate/mar.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Perkinson, Larry I. 2005. "Discipline In The Extremes, Potentially Damaging To Behavioral Safety Processes". *Profesional Safety, Academic Reseach Library*. Volume 50 Number 4; pg. 31-35.
- Setiaji, Bambang. 2005. *Metode Kuantitatif*. Edisi ke-1. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Suprihanto, John; Harsiwi M.; Agung, Hadi; Prakosa. 2005. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zivnuska, Suzanne; Michele Kacmar; Dawn Witt; Carlson S; and Virginia K. Bratton. 2004. "Interactive Effects of Impression Management and Organizational Politics on Job Performace". *Journal of Organizational Behavior*. Volume 25; pg. 627–640. www.interscience.wiley.com.j