

**PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID 19**



**SKRIPSI**

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi

Program studi Akuntansi

**Disusun Oleh :**

**CANGGIH LAKSANA**

**NIM : 11180878**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**

**BANK BPD JATENG**

**2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KINERJA *ACCOUNT REPRESENTATIVE* TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI  
(Studi Kasus pada KPP Pratama Semarang Timur)**

Disusun oleh :

**Canggih Laksana**

**NIM : 11180878**

Disetujui untuk dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi STIE Bank BPD Jateng

Semarang, 15 Agustus 2023

Dosen Pembimbing



**Sri Imaningati, SE, M.Si.,Akt., CA.**

**NIDN. 0611127001**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Motivasi Kerja, Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19**

**Disusun Oleh :**

**Canggih Laksana**

**Nim : 11180878**

Dinyatakan diterima dan disetujui oleh tim Penguji Skripsi STIE Bank BPD Jateng pada tanggal :

**TIM Penguji**

1. Sri Imaningati, SE, M.Si.,Akt.,CA  
NIDN.0611127001
2. Yohana Kus Suparwati, SE, M.Si  
NIDN.0611056902
3. Taufiq Andre Setiyono, SE, M.Ak  
NIDN.

**Tanda tangan**



The image shows three handwritten signatures, each on a horizontal dotted line. The first signature is a stylized cursive script. The second signature is a cursive script that appears to be 'AUS'. The third signature is a cursive script that appears to be 'SYA'.

Mengesahkan,

Ketua STIE Bank BPD Jateng

**Prof. Dr. Taofik Hidajat, SE, M.Si, CRBC**

**NIDN. 0610057201**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Canggih Laksana

NIM : 11180878

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul :

### Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Motivasi Kerja, Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19

Telah saya susun sebenar-benarnya dengan memperhatikan kaidah akademik dan menjunjung tinggi hak atas karya ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya unsur plagiarasi maupun unsur kecurangan lainnya pada skripsi yang telah saya buat, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan dan saya siap menerima konsekuensi yang di timbulkan termasuk gelar keserjanaan yang telah diberikan kepada saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab

Semarang, 28 Agustus, 2023

  
METERAI  
TEMPEL  
D43FAKX320650331  
(Canggih Laksana)

# **PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID 19**

Canggih Laksana

11180878

Program Studi Akuntansi STIE Bank BPD Jateng

e-Mail : valent.laksa@gmail.com

---

## **Abstrak**

Penelitian ini menguji pengaruh sistem pengukuran kinerja, motivasi kerja dan remunerasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan disaat perusahaan mengalami pandemi Covid 19 dan masa pemulihannya. Penelitian dilakukan di Perusahaan Batik Benang Ratu di Kota Semarang berdasarkan fenomena yang terjadi yaitu penurunan jam operasional kerja selama pandemi. Model regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja, motivasi kerja dan remunerasi masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dan keterbatasan penelitian disajikan dari hasil penelitian ini

Kata kunci: Sistem pengukuran kinerja, motivasi kerja, remunerasi, kinerja

---

---

## **Abstract**

This study examines the effect of performance measurement systems, work motivation and remuneration on employee performance which were carried out when the company was experiencing the Covid 19 pandemic and its recovery period. The research was conducted at the Thread Ratu Batik Company in the city of Semarang based on a phenomenon that occurred, namely a decrease in working hours during the pandemic. Multiple linear regression models are used to test the research hypothesis. The results of the research show that the performance measurement system, work motivation and remuneration each have a positive influence on employee performance. The implications and limitations of the research are presented from the results of this study

Keywords: Performance measurement system, work motivation, remuneration, performance

---

## **1. Pendahuluan**

Pandemi Covid-19 yang saat ini terjadi di dunia salah satunya di Indonesia membawa dampak yang buruk pada semua sektor. Salah satu sektor yang terpengaruh adalah sektor ekonomi. Perekonomian Indonesia yang pada tahun 2020 diperkirakan tumbuh 5% kini melambat di angka 2,5% hingga 0% (Santoso et.,al). Dari beberapa sektor usaha yang terdampak salah satunya adalah sektor perdagangan seperti Batik Benang Ratu di Semarang yang mengalami penurunan kinerja akibat pandemi Covid-19 membuat pengendalian manajemen berubah seperti penggunaan metode digital dan metode bekerja dirumah. Minimnya sistem yang spesifik mengenai hal tersebut membuat kecurangan menjadi lebih tinggi dimasa pandemi ini

(Richard, 2021). Maka dari itu, perlu dilakukan sistem pengendalian manajemen yang baik yaitu mengevaluasi kinerja karyawan dengan sistem pengukuran kinerja yang telah dibuat dimasa pandemi ini. Pada tahap ini sector perdagangan harus melakukan inovasi dan meningkatkan kinerja karyawan agar tidak terjadi kecurangan yang menyebabkan keterpurukan usaha.

Kinerja karyawan merupakan kunci agar organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Proses orientasi tujuan yang dilakukan adalah untuk memastikan proses keorganisasian sesuai dengan tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim maupun organisasi (Asbari, Novitasari, & Goestjahjanti, 2020). Menurut Sembiring (2020), kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karena telah melakukan pekerjaan. Peningkatan produktivitas dapat dimulai dengan menumbuhkan dorongan ataupun motivasi agar sukses dalam melaksanakan pekerjaan secara sadar oleh orang yang bersangkutan (Palagia et al., 2012). Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan ketentuan organisasi. Untuk itu diperlukan evaluasi menggunakan sistem pengukuran kinerja.

Menurut Susanto (2016) sistem pengukuran kinerja yaitu mekanisme yang mempengaruhi implementasi strategi atau tujuan organisasi dapat berhasil. Sesuai dengan penelitian Sartika (2017) yang menunjukkan sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem pengukuran kinerja penting untuk manajemen karena digunakan untuk menjelaskan standar kinerja, tujuan, dan dapat memotivasi kinerja pegawainya. Dan dilakukan agar tidak terjadi kecurangan yang semakin tinggi di masa pandemi sekarang ini. Sistem pengukuran kinerja digolongkan menjadi non finansial dan finansial. Sistem Pengukuran kinerja non finansial mengukur motivasi karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Sedangkan sistem pengukuran kinerja finansial mengukur tentang pemberian gaji dan berbagai reward yang akan diberikan sesuai dengan beban kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Susanto (2016) yang menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar dalam membuat keputusan seperti gaji, promosi, dan pelatihan yang diperlukan karyawan.

Salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan selain sistem pengukuran kinerja dan motivasi kerja adalah remunerasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat mendorong atau menimbulkan semangat kerja dan sebagai landasan dalam melakukan suatu pekerjaan (Lubi, A. Rahman, 2017). Dalam penelitian Sembiring (2020) motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan motivasi yang tinggi karyawan akan terdorong untuk melakukan tugasnya secara maksimal dan akan berdampak bagus terhadap hasil kinerja. Remunerasi diberikan sesuai dengan penilaian kinerja hasil dari evaluasi sistem pengukuran kinerja yang dilakukan organisasi dan akan diberikan secara adil dan terbuka sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan kondusif (R Handayani, 2014). Menurut Teja, (2017) menjelaskan bahwa remunerasi adalah sesuatu yang diperoleh pegawai sebagai imbalan dari pekerjaan mereka. Remunerasi merupakan feedback yang diterima karyawan atas jasa yang telah dilakukan untuk organisasi tempat bekerja. Kebijakan pemberian remunerasi menjadi salah satu dasar bagi perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kinerja akan semakin tumbuh dengan pemberian remunerasi yang cukup. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak cukup terhadap sesuatu yang telah diberikan oleh perusahaan, hal ini akan berdampak pada produktifitas kinerja karyawan dan menumbuhkan berbagai keluhan misalnya ketidakhadiran dalam bekerja hingga mogok kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuka hati dan lain sebagainya. Beberapa penelitian yang mendukung bahwa sistem pengukuran kinerja, motivasi, dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penelitian dari

Siburian (2019), Nasution (2019), Sembiring et al., (2020) dan Sartika (2017). Akan tetapi, pada penelitian Ristiyani (2020), Ramadhan & Syarifuddin (2016) dan Susanto (2016) menunjukkan hasil yang berbeda yakni remunerasi dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas, memberikan bukti bahwa sistem pengukuran kinerja, motivasi kerja, dan remunerasi menjadi faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan semakin baik. Dengan adanya sistem pengukuran kinerja baik maka sistem pengendalian manajemen akan semakin terkontrol dan dapat mengurangi kecurangan yang terjadi dikalangan karyawan. Pada penelitian ini objek penelitian yang akan digunakan adalah Batik Benang Ratu di Kota Semarang. Peneliti memilih objek penelitian Batik Benang Ratu di Kota Semarang berdasarkan fenomena yang terjadi yaitu penurunan jam operasional kerja yang awalnya buka pukul 08.00-21.00 di semua cabang seperti tabel di bawah ini.

Tabel 1 Penurunan Jam Kerja

Nama Cabang	Jam Operasional
Indraprasta	10.00-19.00
Majapahit	08.00-19.00
Setiabudi	08.00-19.00

Sumber data : Absensi Karyawan 2020-2021

Penelitian ini mengacu pada jurnal Sembiring et al., (2020), dan yang membedakan penelitian ini adalah pada penelitian Sembiring et al., (2020) hanya menggunakan variabel motivasi dan remunerasi sebagai variabel independennya sedangkan pada penelitian ini, peneliti menambahkan variabel sistem pengukuran kinerja karena di jurnal terdahulu Susanto (2016) memiliki hasil tidak berpengaruh positif, yang diambil sebagai variabel yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis

- a) Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c) Apakah remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Teori Motivasi

Menurut McClelland (1967) menyatakan bahwa pada dasarnya manusia mempunyai kemampuan untuk melakukan prestasi lebih dari kemampuan orang lain. Pegawai akan terdorong untuk melakukan prestasi lebih dalam hasil kerjanya, agar dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan dalam aktifitas kesehariannya. McClelland, (1967) mengemukakan tiga hal yang penting dalam kebutuhan manusia yaitu, kebutuhan prestasi, kebutuhan hubungan sosial dan kebutuhan akan dorongan mengatur. Seseorang akan termotivasi jika mendapat pemenuhan kebutuhan dengan adanya remunerasi atau kompensasi.

### 2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Zainal & Dkk., (2014) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang maupun sekelompok orang didalam organisasi selama waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan suatu organisasi tertentu melanggar hukum dilakukan secara legal, sesuai dengan moral dan etika. Untuk menentukan kinerja karyawan sesuai atau tidak dapat dilakukan penilaian kinerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan. Kinerja karyawan mempunyai beberapa kriteria yaitu:

kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, kemampuan kerjasama dan kesetiaan (A Novitasari, Silitonga, et al., 2020).

### 2.3 Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut Rokhimakhumullah et al (2017) mendefinisikan sistem pengukuran kinerja sebagai mekanisme atau sistem yang digunakan untuk penentuan efektifitas operasional dari organisasi dan pegawainya yang dilakukan secara berkala berdasarkan tujuan, sasaran dan standar yang sudah ditetapkan. Sedangkan pengukuran kinerja merupakan tindakan pengukuran yang dapat dilakukan terhadap berbagai aktifitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan (Moheriono, 2016). Sistem pengukuran kinerja dilakukan agar strategi yang diimplementasikan dapat berhasil untuk keberlangsungan organisasi. Selain dilakukan untuk mengevaluasi kinerja karyawan sistem pengukuran kinerja juga digunakan sebagai dasar organisasi dalam memberikan gaji, reward dan tugas untuk karyawannya (Kumala, & Widyarti, 2019). Dalam Sengkey (2013) untuk mengukur sistem pengukuran kinerja terdapat indikatornya yaitu penilaian yang berbobot, meningkatkan kinerja, menilai dengan tepat kinerja, dasar penentuan reward atau bonus, dasar untuk mengikuti pelatihan, dilakukan secara adil, evaluasi kelayakan, dilakukan secara berkala.

### 2.4 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong atau menimbulkan semangat Motivasi kerja yaitu semangat kerja karyawan yang dapat membuat karyawan tersebut bekerja dengan baik agar dapat mencapai tujuan tertentu (George & Jones, 2008). Sedangkan dalam Sembiring (2020) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan pada diri seseorang dan motivasi yang muncul disebabkan oleh diri sendiri ataupun orang lain. Diberikannya motivasi mempunyai tujuan yaitu mendorong semangat karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya, meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas (leonando, 2013).

### 2.5 Remunerasi

Menurut Nasution (2019) remunerasi adalah bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawannya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbal jasa atas hasil kinerja mereka (Hani Handoko, 2001). Remunerasi terdiri dari remunerasi finansial dan remunerasi non finansial. Remunerasi finansial merupakan hasil yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan insentif, sedangkan remunerasi non finansial terdiri dari asuransi jiwa dan kesehatan, kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan dan pengakuan atas pencapaian yang telah dicapai (Sembiring, 2020).

### 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Pengarang	Judul	Isi
1	Dito Aditia Darma Nasution (2019)	Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan	Berdasarkan hasil uji F, remunerasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

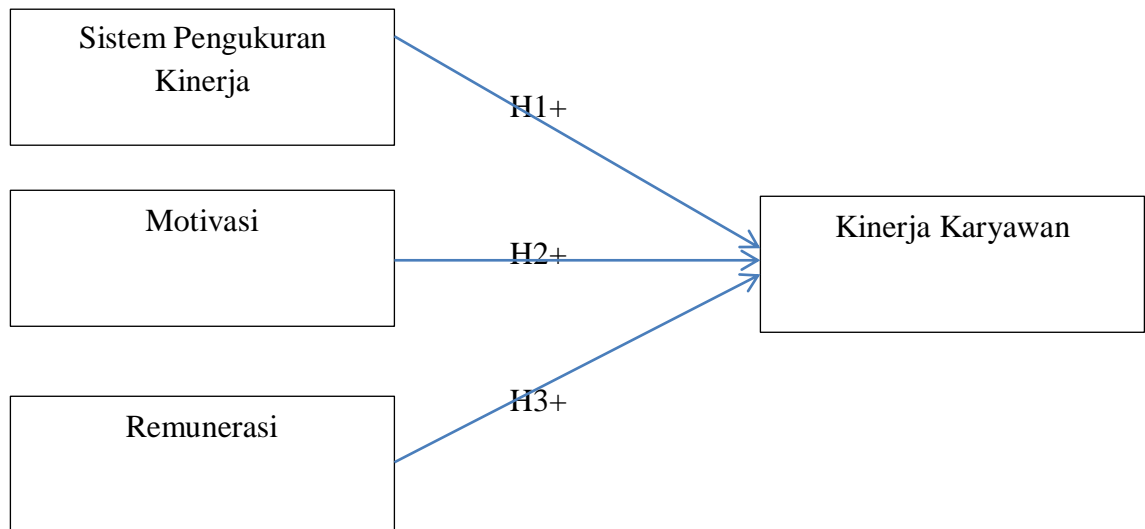


2	Sri Gusti Bima Harya Teja (2017)	Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Heri Afriadi , Abdul Rahman Lubis, Hafasnuddin (2017)	Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Individual Sebagai Variabel Mediating Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Malahayati	menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, budaya kerja, motivasi dan remunerasi memiliki pengaruh terhadap komitmen individu, tetapi variabel budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan.
4	Fitri Ristiyani (2020)	Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bni Syariah Kc Semarang	menunjukkan hasil remunerasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Muhammad Ramadhan , Dr. Ir. Syarifuddin., Mm. (2016)	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Tangerang	Pengaruh remunerasi terhadap kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan untuk masing-masing variabel yang terdapat pada remunerasi.
6	Barkah Susanto (2016)	Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Studi ini memberikan bukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan total quality management, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Yunita Sari Mustikaningsih, Rini Handayani (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa 78,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan remunerasi
8	Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa	Hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan.

9	Iman Niyati (2017)	Pengaruh Total Quality Management (Tqm), Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Produk Rekreasi (Kids Fun)	Hasil analisis menunjukkan Total Quality Management dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
10	Murpin Josua Sembiring, Didin Fatihudin, Mochamad Mochklas, Iis Holisin (2020)	Banking Employee Performance During Pandemic Covid-19: Remuneration And Motivation	Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan remunerasi menjadi pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai perbankan di masa pand

## 2.7 Model Penelitian

Model penelitian digunakan untuk menggambarkan keterkaitan antar variabel dari penelitian ini yaitu Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja, Remunerasi dan Kinerja Karyawan. Model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.  
Model penelitian Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja, Remunerasi dan Kinerja Karyawan

## 2.8 Hipotesis

### 2.8.1 Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rokhimakhumullah et al.(2017) mendefinisikan sistem pengukuran kinerja sebagai mekanisme atau sistem yang digunakan untuk penentuan efektifitas operasional dari organisasi dan pegawainya yang dilakukan secara berkala berdasarkan tujuan, sasaran dan standar yang sudah ditetapkan dengan adanya sistem yang terukur dengan baik maka kinerja karyawan yang baik dan kinerja karyawan yang kurang bagus akan termonitor dengan baik.

Hasil ini akan memudahkan pemimpin dalam mengambil keputusan. Dan dengan sistem pengukuran kinerja yang baik maka pengendalian manajemennya akan semakin terukur dan kuat. Dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja mempengaruhi kinerja, yaitu semakin baik pengukuran yang dilakukan organisasi kepada pegawainya maka semakin baik kualitas kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan penelitian Sartika (2017) menunjukkan sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Rokhimakhumullah et al, (2017) juga menunjukkan hasil sistem pengukuran kinerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

***H1: Terdapat pengaruh positif Sistem pengukuran kinerja terhadap Kinerja Karyawan.***

### **2.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut teori motivasi dari McClelland (1967) menyatakan bahwa manusia mempunyai kemampuan untuk melakukan prestasi lebih dari orang yang lainnya. Dan McClelland (1967) juga mengemukakan tiga kebutuhan penting salah satunya adalah kebutuhan prestasi dan hubungan sosial. Dengan adanya kebutuhan ini, karyawan akan termotivasi untuk melakukan prestasi dengan begitu karyawan akan bekerja dengan giat untuk mencapai sasaran tersebut. Kemudian, untuk hubungan sosial antara rekan kerja yang lain juga akan mendorong terbentuknya suasana yang baik sehingga produktivitas kinerja meningkat. Motivasi kerja ini sangat penting dilakukan agar dalam melakukan kinerja karyawan merasa tidak ada beban dan melakukan kinerja dengan baik. Menurut Rival. (2004) motivasi merupakan kondisi pribadi seseorang yang menggerakkan keinginan untuk melakukan sesuatu ke tujuan tertentu. Motivasi akan mendorong seseorang untuk mencapai suatu sasaran kepuasan. Motivasi penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tingginya motivasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Holil & Sriyanto, 2017).

Berdasarkan penelitian Holil & Sriyanto (2017) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja agar keinginan dan tujuannya tercapai. Pada penelitian Sembiring. (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

***H2: Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.***

### **2.8.3 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Remunerasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atau imbal jasa karena prestasi dalam mencapai tujuan organisasi (Sembiring, 2020). Dengan adanya remunerasi di masa pandemi Covid-19 ini dapat membantu tambahan penghasilan bagi pegawai. Dengan ini, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan teori McClelland (1967) yaitu seseorang akan termotivasi karena adanya kebutuhan yang ingin dicapai. Dengan adanya karyawan yang termotivasi maka seseorang akan melakukan hal dengan lebih baik, dengan seseorang melakukan kinerja dengan baik maka akan mendapat prestasi, sehingga dengan prestasi tersebut karyawan akan mendapat penghargaan imbal jasa dengan bentuk remunerasi seperti reward atau bonus.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Sembiring (2020) remunerasi memiliki pengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Suprianto et al., (2019) menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Nasution (2019) juga menunjukkan hasil remunerasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung karena, semakin tinggi remunerasi akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai karena kebutuhan materi akan tercukupi dan pegawai lebih fokus untuk bekerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

***H3: Terdapat pengaruh positif Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan***

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1 Definisi Konsep**

##### **3.1.1 Sistem Pengukuran Kinerja**

Mangkuprawira, Sjafr (2003) mendefinisikan sistem pengukuran kinerja sebagai cara yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi hasil kinerja seseorang. Dengan sistem pengukuran kinerja yang baik dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan. Selain itu, dapat digunakan untuk mengetahui kualitas kinerja yang dihasilkan karyawan dan membantu melakukan evaluasi untuk perbaikan peningkatan kinerja (Susanto, 2016).

##### **3.1.2 Motivasi Kerja**

Menurut Leonardo Agsta & Sutanto (2013) motivasi kerja merupakan semangat kerja yang timbul pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Pemberian tenaga yang menciptakan kegembiraan dalam bekerja, sehingga ingin bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segenap tenaga dan usahanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012).

##### **3.1.3 Remunerasi**

Menurut Nugroho (2013) remunerasi merupakan suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan atau tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah dicapai untuk tujuan organisasi. Ada beberapa komponen remunerasi yaitu gaji, insentif keuntungan atau manfaat seperti fasilitas yang diberikan, bonus dan tunjangan (Syamsuri & Siregar, 2018).

##### **3.1.4 Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2004) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilannya seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Asbari, Novitasari, & Goestjahjanti (2020) kinerja merupakan proses orientasi tujuan yang dilakukan agar proses keorganisasian sesuai dengan tempatnya sehingga dapat memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, maupun organisasi.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional digunakan untuk menerangkan indikator dan skala pengukuran setiap variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
1	Sistem Pengukuran Kinerja(X1)	Menurut Mulyadi & Setiawan, (2007) mendefinisikan sistem pengukuran kinerja sebagai penentuan efektifitas operasional dari organisasi dan pegawainya yang dilakukan secara berkala berdasarkan tujuan, sasaran dan standar yang sudah ditetapkan.	1. Penilaian yang berbobot 2. Meningkatkan kinerja 3. Menilai dengan tepat kinerja 4. Dasar penentuan reward atau bonus 5. Dasar untuk mengikuti pelatihan 6. Dilakukan secara adil 7. Dilakukan secara berkala.	Likert

			Sengkey, (2013)	
2	Motifasi Kerja (X2)	Motivasi kerja diartikan sebagai semangat kerja yang timbul pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.  Leonando Agsta & Sutanto, (2013)	1. Pengakuan 2. Pengembangan diri 3. Bonus dan penghargaan untuk Karyawan berprestasi 4. Tanggung jawab 5. Hubungan sesama rekan kerja  Siburian, (2019)	Likert
3	Remunerasi (X3)	Remunerasi merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan pada karyawan yang telah memberikan jasa dan tenaganya untuk menyelesaikan tugas dan hasil dari pekerjaannya menghasilkan pengaruh positif bagi perusahaan.  Ristiyani, (2020)	1. Tunjangan 2. Fasilitas 3. Bonus 4. Kesesuaian beban kerja dengan remunerasi 5. Pemberian remunerasi yang adil dan sebanding 6. Remunerasi mendorong kinerja lebih produktif Maghfiroh, (2013) dan Ristiyani, (2020)	
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan proses untuk memastikan bahwa proses keorganisasian sesuai dengan tempatnya untuk orientasi tujuan yang dilakukan memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, maupun organisasi. Asbari, Novitasari, & Goestjahjanti, (2020)	1. Menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Dapat memenuhi target 3. Melaksanakan tugas sesuai SOP 4. Memiliki kualitas kerja baik 5. Mendorong ide atau inovasi Siburian, (2019)	Likert

### 3.3 Populasi

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Populasi dari penelitian ini adalah Batik Benang Ratu di kota Semarang penelitian ini mendapatkan respon dari 62 orang karyawan Batik Benang Ratu di kota Semarang. Jumlah sampel sebanyak 62 orang tersebut memenuhi jumlah sampel yang seharusnya dapat diperoleh dari penyebaran terhadap 83 karyawan sebagaimana yang diharapkan.

### 3.4 Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan sampel non probability sampling yaitu dengan teknik purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Adapun kriteria sampel yaitu:

1. Karyawan Batik Benang Ratu di Kota Semarang
2. Pendidikan minimal SMA/ Sederajat

3. Karyawan minimal merupakan Sales, Kasir dan Manager
4. Masa kerja minimal 1 tahun

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan membagikan kuesioner pada sampel yang digunakan. Kuesioner merupakan pengambilan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang sudah dibuat peneliti untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2015). Responden akan memilih satu jawaban dari lima jawaban yang telah disediakan dengan tanda cek list(✓) Bobot nilai yang diberikan yaitu:

Tabel 5 Tabel Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju(S)	4
Kurang Setuju(KS)	3
Tidak Setuju(TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

### 3.6 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan alat analisis atau aplikasi SPSS 21. Tahapan analisis data adalah sebagai berikut:

#### 3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan pengelolaan data yang digunakan untuk memberikan gambaran atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kemencengan distributive ( kurtosis dan skewness) (Ghozali, 2018).

#### 3.6.2 Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hing dengan frabel Membandingkan nilai Thig dari hasil output (Correlated item - Total Correlation) dengan rahel jika Tutang ftabel maka pertanyaan atau pernyataan tersebut valid, tetapi jika Thining Tabel maka pertanyaan atau pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2018).

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji rehabilitas digunakan untuk mengukur pertanyaan ataupun pernyataan dari kuesioner menghasilkan hasil yang konsisten atau reliable dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha (a) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha 0,70 (Ghozali, 2018).

#### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data ditujukan untuk menguji apakah didalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah One Simple Kolmogrof Smirnov test. Dikatakan normal jika nilai sig (2-tailed) 0,05 (Ghozali, 2018).

## 2. Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antar variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dan dengan uji glejser.

## 3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (variance inflation factor) dan tolerance. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $Tolerance > 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

### 3.6.4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk menguji hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen (Ghozali, 2018) Penelitian ini menggunakan model analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan alat analisis statistika yang didukung dengan software SPSS. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + e$$

#### Keterangan

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
$b_1, \dots, b_3$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= Sistem Pengukuran Kinerja
$X_2$	= Motivasi Kerja
$X_3$	= Remunerasi
e	= Error (Kesalahan)

### 3.6.5 Uji Kelayakan Model

#### 1. Koefisien Determinasi (Adjusted R)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui adjusted R. Nilainya terletak antara 0 dan 1. Jika hasil yang diperoleh  $> 0,5$  atau mendekati 1, maka model yang digunakan dianggap tepat dalam membuat estimasi.

#### 2. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak dan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel X dan variabel Y. Untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak dapat dilihat berdasarkan probabilitas. Apabila probabilitas  $< 0,05$  artinya variabel  $X_1, X_2$  memiliki pengaruh keseluruhan dan signifikan terhadap variabel Y (Ghozali, 2018).

#### 3. Uji Statistik t

Uji t (t-test) dilakukan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria hasil uji t yaitu jika nilai probability  $t < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sedangkan jika nilai probability  $t > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima (Ghozali, 2018).

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini mendapatkan respon dari 62 orang karyawan Batik Benang Ratu di kota Semarang. Jumlah sampel sebanyak 62 orang tersebut memenuhi jumlah sampel yang seharusnya dapat diperoleh dari penyebaran terhadap 83 karyawan sebagaimana yang diharapkan.

Tabel 6 Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah
Populasi Karyawan	83
Kuesioner yang didistribusikan	83
Kuesioner yang tidak Kembali	(21)
Kuesioner yang terisi	62

##### 4.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel diperlukan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Deskripsi variabel tersebut akan memberikan informasi mengenai persepsi responden atas masing-masing variabel. Peneliti menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Sistem Penilaian Kinerja diukur dengan 7 indikator, Motivasi kerja diukur dengan 4 indikator, Remunerasi diukur dengan 6 indikator dan kinerja karyawan yang diukur dengan 5 indikator. Deskripsi dari masing-masing variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Deskripsi Jawaban Responden

	N	Min	Maks	Mean	Std. Dev
<b>Sistem Pengukuran Kinerja</b>					
x1.1 Penilaian yang berbobot	62	3	5	4.13	0.76
x1.2 Meningkatkan kinerja	62	2	5	4.10	0.84
x1.3 Menilai dengan tepat kinerja	62	3	5	4.00	0.77
x1.4 Dasar penentuan reward atau bonus	62	2	5	4.10	0.80
x1.5 Dasar untuk mengikuti pelatihan	62	2	5	4.10	0.88
x1.6 Dilakukan secara adil	62	2	5	4.11	0.89
x1.7 Dilakukan secara berkala	62	2	5	4.19	0.94
<b>Rata-Rata</b>				<b>4.10</b>	
<b>Motivasi Kerja</b>					
X2.1 Pengakuan	62	3	5	4.16	0.73
X2.2 Pengembangan diri	62	2	5	4.32	0.78
X2.3 Bonus dan penghargaan untuk	62	2	5	4.18	0.76
X2.4 Karyawan berprestasi	62	2	5	4.37	0.79
<b>Rata-Rata</b>				<b>4.26</b>	
<b>Remunerasi</b>					
x3.1 Tunjangan	62	2	5	4.21	0.81
x3.2 Fasilitas	62	2	5	4.06	0.85
x3.3 Bonus	62	2	5	4.31	0.82
x3.4 Kesesuaian beban kerja dengan remunerasi	62	1	5	4.05	0.98
x3.5 Pemberian remunerasi yang adil dan sebanding	62	2	5	4.05	0.84



x3.6	Remunerasi mendorong kinerja lebih produktif Maghfiroh,	62	2	5	4.02	0.91
<b>Rata-Rata</b>					4.12	
<b>Kinerja Karyawan</b>						
y.1	Menyelesaikan tugas tepat waktu	62	2	5	4.00	0.83
y.2	Dapat memenuhi target	62	2	5	4.11	0.75
y.3	Melaksanakan tugas sesuai SOP	62	2	5	4.08	0.86
y.4	Memiliki kualitas kerja baik	62	2	5	3.90	0.82
y.5	Mendorong ide atau inovasi	62	2	5	4.00	0.87
<b>Rata-Rata</b>					4.02	

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2023

Penilaian terhadap keberadaan Sistem Pengukuran Kinerja yang diukur melalui 7 pernyataan diperoleh rata-rata indeks skor sebesar 4,10. Kondisi demikian mencerminkan bahwa responden menilai bahwa sistem penilaian kinerja yang dimiliki oleh Batik Benang Ratu di kota Semarang dinilai sudah baik. Rentang skor jawaban variabel Sistem Pengukuran Kinerja berada pada skor 4.00 hingga 4.19 yang semuanya menunjukkan pada kategori tinggi.

Motivasi kerja yang diukur melalui 4 buah indikator menunjukkan rata-rata indeks skor sebesar 4,26. Kondisi demikian mencerminkan bahwa responden sudah memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Rentang skor jawaban variabel Sistem Informasi berada pada skor 4.16 hingga 4.37.

Penilaian terhadap Remunerasi diukur melalui 6 indikator. Hasil tanggapan terhadap remunerasi menunjukkan rata-rata indeks skor sebesar 4,02. Kondisi demikian mencerminkan bahwa responden sudah merasakan adanya sistem remunerasi yang baik. Rentang skor jawaban variabel Remunerasi berada pada skor 4.02 hingga 4.31.

Penilaian terhadap Kinerja diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan terhadap remunerasi menunjukkan rata-rata indeks skor sebesar 4,12. Kondisi demikian mencerminkan bahwa responden sudah menunjukkan kinerja yang baik. Rentang skor jawaban variabel kinerja berada pada skor 3.90 hingga 4.11.

## 4.2. Pengujian Instrumen Penelitian

### 4.2.1. Uji Validitas Data

Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan koefisien korelasi. Uji reliabilitas diukur dengan Cronbach Alpha. Nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel maka kuesioner tersebut dikatakan **valid**. Nilai Alpha yang lebih dari 0,70 menunjukkan ukuran yang reliabel. Hasil pengolahan data disajikan pada tabel 7.

Tabel 7 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kuesioner

No	Variabel / Indikator	r hitung	Keterangan	CronbachAlpha
1	<b>Sistem Pengukuran Kinerja</b>			0,854
	x1.1	0.835	Valid	
	x1.2	0.783	Valid	
	x1.3	0.773	Valid	
	x1.4	0.836	Valid	
	x1.5	0.784	Valid	
	x1.6	0.599	Valid	
	x1.7	0.561	Valid	

2	<b>Motivasi Kerja</b>			0,833
	X2.1	0.779	Valid	
	X2.2	0.830	Valid	
	X2.3	0.809	Valid	
	X2.4	0.844	Valid	
3	<b>Remunerasi</b>			0,862
	x3.1	0.797	Valid	
	x3.2	0.790	Valid	
	x3.3	0.857	Valid	
	x3.4	0.634	Valid	
	x3.5	0.812	Valid	
	x3.6	0.764	Valid	
4	<b>Kinerja Karyawan</b>			0,919
	y.1	0.892	Valid	
	y.2	0.893	Valid	
	y.3	0.842	Valid	
	y.4	0.818	Valid	
	y.5	0.905	Valid	

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang dapat disebut sebagai indikator yang valid.

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### 4.2.3. Uji Asumsi Klasik

Asumsi yang akan dideteksi adalah normalitas multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Srdangkan autokorlasi tidak dilakukan karena autokorelasi hanya dilakukan untuk data berbasis waktu.

##### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov sebagai berikut.

Tabel 8 Tabel Uji Normalitas

Statistik value	p-value	Kesimpulan
0.080	0.200	Distribusi normal

Hasil pengujian normalitas model regresi dengan menggunakan itu uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signiikansi sebese  $0,200 > 0,05$  yang menunjukkan berdistribusi normal.

##### 2. Pengujian Multikolinieritas

Indikasi suatu variabel berkorelasi tinggi dengan variabel lain dan memiliki masalah multikolinieritas adaah ketika nilai VIF nya di atas 10.

Tabel 9 Pengujian Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kesimpulan
----------	-----	------------

Sistem Pengukuran Kinerja	0.781	Bebas multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.962	Bebas multikolinieritas
Remunerasi	0.795	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2023

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### 3. Pengujian Heteroskedastisitas

Masalah heteroskedastisitas dapat diindikasikan dari hasil uji Glejser dimana apabila nilai signifikansi pengujian modelnya di bawah 0.05.

Tabel 10 Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.
(Constant)	1.752	0.085
Sistem Pengukuran Kinerja	0.080	0.937
Motivasi Kerja	0.354	0.725
Remunerasi	-1.420	0.161

Hasil Uji Glejser juga menunjukkan tidak satupun variabel yang signifikan yang mendukung tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### 4.2.4 Analisis Regresi Linier

Pengolahan data dengan program SPSS memberikan nilai koefisien persamaan sebagai berikut :

Tabel 11 Tabel Koefisien Persamaan Regresi

Variabel	Koef	S.E	Koef standar	t	Prob
(Constant)	-3.559	2.962		-1.202	0.234
Sistem Pengukuran Kinerja	0.369	0.083	0.443	4.443	0.000
Motivasi Kerja	0.348	0.129	0.243	2.705	0.009
Remunerasi	0.289	0.088	0.324	3.275	0.002
F	23.610				
Sig F	0.000				
Adj R2	0.527				

Sumber : Hasil print out analisis regresi, 2023

Persamaan regresi yang diperoleh dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = -3,559 + 0,369 X_1 + 0,348 X_2 + 0,289 X_3 + e.$$

Koefisien semua variabel bebas adalah memiliki arah positif. Hal ini menunjukkan kondisi yang lebih baik pada variabel-variabel tersebut akan meningkatkan Kinerja karyawan

Hasil pengujian model diperoleh nilai statistik F sebesar 23,610 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Sistem Penilaian Kinerja, Motivasi Kerja dan Remunerasi.

Nilai adjusted  $R^2$  pada model regresi diperoleh sebesar 0,527 yang artinya 52,7% variasi dari Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen bahwa variabel Sistem Penilaian Kinerja, Motivasi Kerja dan Remunerasi

#### **4.2.5. Pengujian Hipotesis**

Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value) hasil perhitungan dengan SPSS.

##### **1. Uji Hipotesis 1**

Koefisien regresi variabel Sistem penilaian kinerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh memiliki arah koefisien positif. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan koefisien sebesar 0,369 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa variabel Sistem penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

##### **2. Uji Hipotesis 2**

Koefisien regresi variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh memiliki arah koefisien positif. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,348 dengan signifikansi sebesar 0,009 ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

##### **3. Uji Hipotesis 3**

Koefisien regresi variabel Remunerasi terhadap Kinerja karyawan diperoleh memiliki arah koefisien positif. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,289 dengan signifikansi sebesar 0,005 ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa variabel Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

#### **4.3. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian Hipotesis 1 menunjukkan bahwa Sistem penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa keberadaan sistem penilaian kinerja yang baik oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji statistik menunjukkan signifikan secara statistik hubungan positif antara sistem penilaian kinerja dan kinerja karyawan. Ini dapat dianggap sebagai temuan kunci seperti yang telah ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya. Misalnya, penelitian sebelumnya oleh Sartika (2017) maupun Rokhimakhumullah et al, (2017)

Sistem pengukuran kinerja yang diimplementasikan dengan baik dan diterima oleh karyawan adalah kondisi yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memicu karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebuah sistem yang dirancang dengan baik dan karenanya memenuhi harapan telah ditemukan memiliki dampak positif pada organisasi. Akhirnya, Sistem pengukuran kinerja harus mengintegrasikan proses sedemikian rupa sehingga pada gilirannya dapat memiliki dampak positif bagi kinerja karyawan.

##### **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Arah

koefisien positif berarti bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara apabila kita bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan tepat. Hal ini berarti bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar sebagaimana ditentukan.

Adanya kebutuhan dan keinginan individu yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan motivasi karyawan yang akan memberikan pengaruh besar terhadap dalam melakukan aktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi yang besar akan merasa senang dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki motivasi dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk mencapai tujuan kerja. Dengan demikian produktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan yang memiliki motivasi akan cenderung lebih banyak. Demikian pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan menyebabkan perasaan senang yang semakin besar yang dapat menyumbang pada kesungguhan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang pada akhirnya memberikan kinerja yang semakin baik.

Motivasi kerja merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab motivasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan kerja, misalnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan, dan sebaliknya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keinginan untuk mengerjakan tugas agar lebih cepat terselesaikan.

Motivasi kerja yang terbangun dapat berupa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri individu maupun yang berasal dari pengaruh luar. Motivasi intrinsik tersebut merupakan aspek keberdayaan yang merupakan dasar terbangunnya perilaku peran extra. Motivasi dapat mengarahkan karyawan untuk menerima dan mencapai target yang ditetapkan sekaligus menstimulasi dan mengatur perubahan yang terjadi dalam organisasi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh . Holil & Sriyanto (2017) maupun Sembiring. (2020).

### **3. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis 3 mengenai pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja menunjukkan bahwa Reunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Arah koefisien positif berarti bahwa karyawan yang memiliki remunerasi yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020), Suprianto et al., (2019) maupun penelitian Nasution (2019).

Senagaimana yang dipeoleh dalam penelitian bahwa remunerasi adalah imbalan yang didapat karyawan atas tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaan dengan baik ditambah berbagai macam tunjangan dan layanan lain yang organisasi berikan kepada karyawan. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dalam bentuk tunjangan karyawan dan insentif untuk mendorong karyawan mengupayakan kinerja yang lebih tinggi.

Hasil pengujian dari ketiga hipotesis tersebut dapat diringkas sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 12 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Ha	Hasil		Keterangan
		Beta	Sig	
H1	Sistem Penilaian Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0.369	0.000	Hipotesis diterima
H2	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0.348	0.009	Hipotesis diterima
H3	Remunerasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0.289	0.002	Hipotesis diterima

## 5. Simpulan, Saran dan Keterbatasan

### 5.1 Simpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sistem pengukuran kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemilikan dan penggunaan sistem pengukuran kinerja yang lebih baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebijakan remunerasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### 5.2. Implikasi

Sistem penilaian kinerja menjadi faktor yang sangat penting yang dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan sebagaimana hasil penelitian ini. Untuk itu perusahaan harus menetapkan sistem penilaian kinerja karyawan untuk diterapkan secara berkeadilan. Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan maka hal ini akan menjamin bahwa tidak ada karyawan yang merasa dianaktirikan ataupun diperlakukan secara tidak adil, karena hasil yang mereka peroleh adalah berasal dari apa yang mereka kerjakan. Hal ini akan dapat menciptakan kodusifitas kerja dan suasana persaingan kerja yang sehat di tempat kerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan juga kepuasan terhadap penghasilan dan kelayakan hidup bagi karyawan yaitu pemberian remunerasi, sehingga akan berdampak pada perilaku dan kinerja pegawai dalam pencapaian kinerja pegawai yang optimal. Hal ini tak lepas dari hasil empiris penelitian ini maupun beberapa penelitian sebelumnya yang mendapatkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini juga terkait dengan penerapan sistem penilaian kinerja yang diterapkan perusahaan. Artinya sistem penilaian kinerja seharusnya juga secara transparan mengaitkan dengan seberapa besar remunerasi yang akan dapat diterima karyawan jika mampu mendapatkan hasil kinerja tertentu.

Saran lain yang tak kalah penting adalah yang berkaitan dengan perlunya perusahaan untuk selalu meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Sebagaimana berdasarkan teori bahwa motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Karena motivasi intrinsik adalah berasal dari diri individu karyawan maka hal ini akan sangat tergantung pada karakteristik personal karyawan. Namun perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bentuk motivasi ekstrinsik. Peningkatan motivasi ekstrinsik kepada karyawan ini tak lepas dari pemberian dan penawaran kemudahan dalam melakukan pekerjaan serta adanya sistem remunerasi yang menarik. Hasil penelitian ini maupun penelitian sebelumnya menemukan bahwa sistem

pengukuran kinerja maupun sistem remunerasi menjadi variabel yang dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian, Perusahaan dan pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan meningkatkan sistem pengukuran kinerja maupun peningkatan remunerasi. Dengan mengambil langkah-langkah ini, karyawan akan termotivasi untuk mengembangkan solusi yang lebih kreatif untuk masalah pekerjaan mereka sehingga akan memberikan kinerja yang lebih baik. Hal ini karena ada sistem penilaian kinerja yang menjamin bahwa dengan bekerja lebih baik mereka akan mendapatkan tingkat remunerasi yang lebih baik.

### **5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya**

Seperti di hampir setiap upaya penelitian, selain pencapaian, masih ada keterbatasan tertentu, beberapa di antaranya, bagaimanapun, mungkin memberikan peluang untuk eksplorasi lebih jauh. Ada beberapa keterbatasan yang harus diatasi. Pertama, kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang mengukur kinerja secara *self report*. Hal ini dapat menjadi ukuran yang bias karena jawaban responden dalam menilai diri sendiri cenderung dilebih-lebihkan. Untuk itu penelitian selanjutnya, ukuran kinerja dapat menggunakan ukuran kinerja dari hasil pengukuran standar organisasi.

Keterbatasan metodologis lain yang mungkin dari penelitian ini adalah pemanfaatan variabel yang dilaporkan secara *self report cross-sectional*. Menambahkan faktor lain ke dalam model dapat meningkatkan kekuatan prediksi dari model (misalnya kepuasan kerja dan hubungannya dengan kinerja pekerjaan dapat dimasukkan). Selain itu, mungkin berguna untuk menentukan faktor-faktor lain mana yang menjadi perantara terhadap hubungan variabel tersebut terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan komitmen organisasi atau kepuasan kerja sebagai variabel perantara (pemediasi).

# Data Kuesioner

	Sistem Pengukuran Kinerja										Motivasi Kerja					Remunerasi							Kinerja									
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	tot.x1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	tot.x2	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	tot.x3	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	tot.y						
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	18	5	4	5	4	4	4	26	3	5	5	5	5	3	21
2	4	4	3	3	4	4	4	4	26	3	4	4	4	15	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	
3	5	5	4	5	4	5	4	5	32	5	3	4	5	17	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	4	4	4	4	4	21		
4	4	3	4	4	5	4	5	29	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	4	3	24	5	5	5	5	5	5	5	5	25		
5	5	5	5	5	5	5	5	3	33	5	5	4	3	17	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	5	24			
6	5	5	4	3	5	4	5	31	4	3	3	3	13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25		
7	3	3	3	4	3	3	3	5	24	5	5	4	5	19	4	4	5	5	5	4	27	3	4	4	4	3	3	3	17			
8	3	5	5	5	5	4	5	32	5	5	5	5	20	2	2	2	1	3	3	13	5	4	4	4	4	5	5	22				
9	4	3	5	5	5	3	5	30	5	5	4	4	18	3	3	3	5	3	3	20	3	3	2	2	3	13	13					
10	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	18	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	5	5	25			
11	4	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	4	18	4	4	4	5	4	3	24	4	4	4	3	4	4	19				
12	3	3	3	3	2	3	4	21	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28	5	4	4	3	4	4	20					
13	4	4	4	4	3	5	3	27	4	5	5	5	19	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	20					
14	5	5	4	5	4	5	4	32	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	4	4	22					
15	5	4	5	4	5	2	5	30	3	3	3	3	12	4	5	5	5	4	4	27	4	4	3	4	4	19						
16	4	5	5	4	5	5	5	33	4	5	5	5	19	5	5	5	2	5	5	27	5	4	5	4	5	5	23					
17	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	2	10	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	2	11						
18	4	4	4	3	3	4	3	25	3	3	4	3	13	4	4	3	3	4	4	22	3	3	4	4	3	17						
19	4	4	4	4	5	3	3	27	3	4	4	3	14	4	4	4	4	3	3	22	4	4	5	3	3	19						
20	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	25					
21	4	4	4	3	3	4	5	27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	22						
22	4	5	4	5	3	3	5	29	3	4	4	3	14	3	4	3	2	2	2	16	3	3	4	2	4	16						
23	4	3	3	4	3	4	4	25	4	4	3	5	16	3	3	4	4	5	3	22	3	4	3	3	3	16						
24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	19						
25	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25						
26	3	3	4	3	4	3	2	22	5	5	4	5	19	3	2	3	3	3	5	19	3	4	4	4	4	19						
27	3	4	4	4	5	4	4	28	3	3	3	3	12	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	5	4	23						
28	5	4	5	4	5	3	5	31	5	5	5	5	20	5	4	5	4	4	3	25	4	4	4	3	4	19						
29	4	4	4	5	4	3	5	29	4	4	4	4	16	5	4	4	3	4	4	24	3	3	4	3	3	16						
30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20						
31	4	4	5	4	4	3	4	28	4	4	4	4	16	4	3	5	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20						
32	3	3	3	3	3	3	2	20	5	5	5	5	20	2	2	3	2	2	2	13	3	4	4	3	4	18						
33	4	2	3	4	3	4	4	24	4	5	5	5	19	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	16						
34	4	4	4	3	3	4	5	27	3	4	3	3	13	4	3	4	5	4	3	23	3	3	4	4	3	17						
35	3	4	3	3	4	3	5	25	5	4	5	5	19	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	3	3	18						
36	4	4	3	4	5	5	5	30	4	4	5	5	18	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	5	3	19						
37	5	5	4	5	4	5	4	32	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	4	28	4	4	5	4	4	21						
38	4	4	4	4	3	5	3	27	5	4	5	5	19	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	5	25						
39	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	18	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	5	5	25						
40	4	4	3	4	4	4	5	28	4	4	4	4	16	5	5	5	5	2	4	26	4	4	4	4	4	20						
41	3	3	4	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	3	5	5	28	5	4	4	4	4	21						
42	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	23						
43	3	2	4	3	3	4	4	23	3	2	3	3	11	5	5	5	3	5	4	27	3	3	2	3	2	13						
44	5	4	3	4	4	5	4	29	3	4	4	5	16	4	4	3	4	3	3	21	3	4	3	3	3	16						
45	4	4	4	4	5	5	3	29	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	5	26	4	5	4	4	5	22						
46	5	5	4	5	4	5	4	32	5	5	4	5	19	4	5	4	4	5	5	27	4	4	3	4	4	19						
47	4	4	4	4	5	3	3	27	4	3	3	4	14	4	3	5	5	4	3	24	4	4	3	4	4	19						
48	4	4	4	4	3	5	3	27	4	5	5	5	19	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	5	21						
49	4	4	4	4	5	5	3	29	4	5	5	5	19	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	5	25						
50	5	4	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25						
51	4	5	3	5	4	3	4	28	4	3	4	4	15	5	4	5	5	5	4	28	3	4	4	4	4	19						
52	4	5	3	4	3	3	4	26	3	3	4	4	14	3	5	4	5	4	3	24	3	4	4	3	4	18						
53	3	4	3	3	3	3	2	21	5	4	5	5	19	4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	4	4	21						
54	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25						
55	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	4	19	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	5	5	24						
56	5	4	3	4	4	5	4	29	3	4	4	5	16	4	4	3	4	3	2	20	3	3	3	4	3	16						
57	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	5	5	25						
58	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20						
59	3	3	3	3	3	5	2	22	5	5	3	5	18	3	5	5	5	4	4	26	4	4	4	3	4	19						
60	3	4	3	3	3	3	5	24	5	5	4	4	18	3	3	4	5	3	4	22	3	2	2	3	2	12						
61	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	3	5	17	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25						
62	3	2	3	2	3	3	5	21	5	5	4	4	18	4	5	5	2	5	5	26	3	3	4	3	3	16						



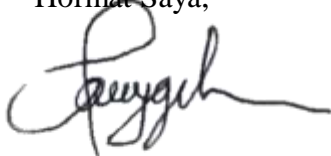
## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Canggih Laksana  
Tempat, Tanggal Lahir : Semarang. 23 Januari 1999  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Alamat : Jl. Brotojoyo 2 RT.04 RW.01, Semarang  
Status : Belum Menikah  
Golongan Darah : -  
Agama : Khatolik  
No. Hp : 083894785240  
Email : valent.laksa@gmail.com  
Riwayat Pendidikan : 2005 – 2011 SD Kanisius Hasanudin Semarang  
2011 – 2014 SMPN 7 Semarang  
2014 – 2017 SMAN 14 Semarang  
2018 – 2023 STIE BANK BPD JATENG

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya

Semarang, 28 Agustus 2023

Hormat Saya,



Canggih Laksana