

**PENGARUH MOTIVASI DAN REMUNIRASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Administrasi Publik**



Oleh:

**Fitriani Eka Putri
NIM. 07011281924091**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MARET 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI MELANJUTKAN
PENDIDIKAN DAN REMUNERASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**

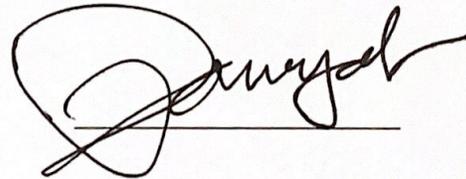
Oleh:

**Fitriani Eka Putri
NIM. 07011281924091**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Maret 2023

Pembimbing Skripsi

**Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si
NIP. 198801272019031005**



**Mengetahui
Ketua Jurusan**



**Dr. M. Nur, Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001**



HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

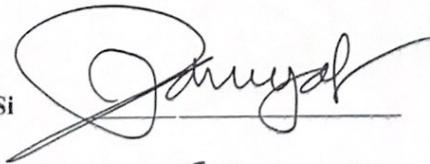
“PENGARUH MOTIVASI DAN REMUNERASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
KOTA PALEMBANG”

Skripsi Oleh :
Fitriani Eka Putri
07011281924091

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 05 April 2023

Pembimbing,

Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si
NIP. 198801272019031005



Penguji:

Dr. M. Nur Budiyanto., S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001



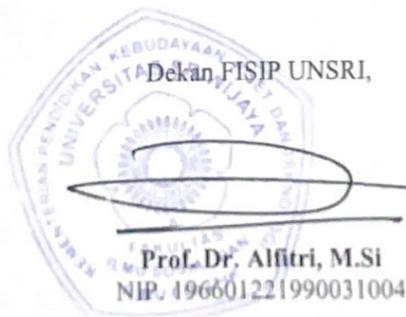
Aulia Utami Putri., S.IP., M.Si
NIP.199508142019032020



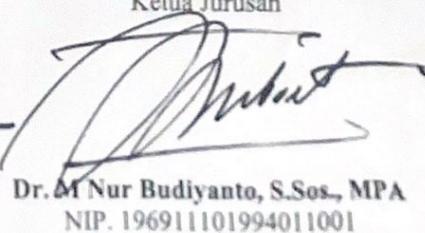
Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,

Ketua Jurusan



Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 496601221990031004



Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitriani Eka Putri

NIM : 07011281924091

Jurusan : Adminstrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Melanjutkan Pendidikan dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang" ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan,

Palembang, 3 April 2023



Fitriani Eka Putri

NIM. 07011281924091

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Dan Kami akan memudahkan bagimu ke jalan kemudahan

(mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat)

QS. Al-A'la:8

Atas Ridho Allah Swt. Skripsi ini saya

Persembahkan kepada:

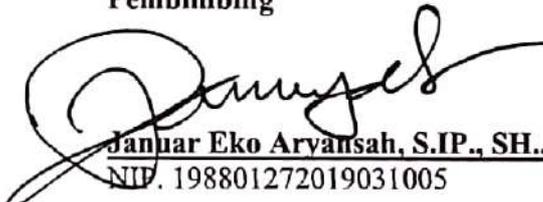
- 1. Kedua Orang Tua tercinta**
- 2. Kakak, adik, dan seluruh keluarga besar**
- 3. Pimpinan, Dosen, Staff, dan Senggenap Civitas Akademika FISIP UNSRI yang saya hormati**
- 4. Sahabat dan Rekan Seperjuangan Adminstrasi Publik Angkatan 2019 Almamater Kebanggaanku**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi melanjutkan pendidikan dan remunerasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS. Sampel pada penelitian ini sebanyak 94 Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni metode kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi melanjutkan pendidikan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pada Variabel Remunerasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Selanjutnya Motivasi Melanjutkan Pendidikan (X_1) dan Remunerasi (X_2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) Kota Palembang dengan nilai F_{hitung} sebesar 77,563 dan nilai Sign. F $0,000 < 0,05$ maka model analisis regresi signifikan.

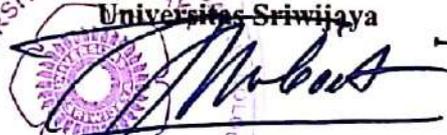
Kata Kunci: Motivasi Melanjutkan Pendidikan, Remunerasi, Kinerja Pegawai

Pembimbing


Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si
NIP. 198801272019031005

Indralaya, Maret 2023

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya

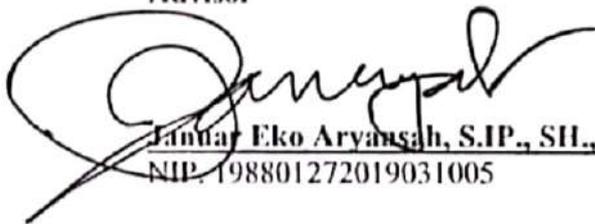

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivational variables on continuing education and remuneration on the performance of civil servants in the city of Palembang. The research method used in this study is quantitative using the SPSS application. The sample in this study were 94 Palembang civil servants. The data collection technique used is the questionnaire method. The results showed that the motivation variable for continuing education (X1) had a partial effect on employee performance (Y) with a significance value of $0.000 < 0.05$ which means it had a significant effect on employee performance variables. The Remuneration Variable (X2) has a partial effect on the Employee Performance variable (Y) with a significance value of $0.018 < 0.05$ which means it has a significant effect on the Employee Performance variable. Furthermore, motivation to continue education (X1) and remuneration (X2) simultaneously or jointly affect the performance of civil servants (Y) in Palembang City with an Fcount of 77.563 and a Sign F value of $0.000 < 0.05$, so the regression analysis model is significant.

Keywords: *Motivation for Continuing Education, Remuneration, Employee Performance*

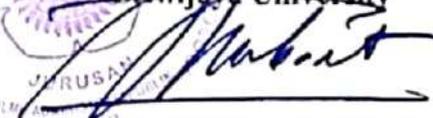
Advisor



Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si
NIP. 198801272019031005

Indralaya, March 2023

Chairman of the Public Administration Department
Faculty of Social and Political Science
Sriwijaya University



Dr. M. Nur. Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena rahmat dan ridho-Nya sehingga dapat diberi kemudahan untuk menyelesaikan penulisan Proposal Usulan Skripsi dengan baik dan tepat pada waktunya. Sholawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada nabi agung Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman islamiyah seperti saat ini.

Maksud dan tujuan dari penyusunan proposal skripsi ini ialah untuk memenuhi salah satu syarat kurikulum di Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Penulisan proposal usulan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa kontribusi, arahan dan bimbingan dari semua pihak yang telah mendukung penulis. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. M Nur Budiyanto, S. Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
3. Bapak Januar Eko Aryansah, S. IP., SH., M. Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingannya selama pelaksanaan hingga penulisan
4. Ibu Aulia Utami Putri, S.IP., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini.
5. Bapak Riza Pahlevi, MA selaku kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Palembang.
6. Kedua Orang Tua tercinta sebagai landasan motivasi bergerak yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan semangat selama ini.
7. Seluruh pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu menyelesaikan proposal usulan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan karunia, limpahan rahmat dan hidayah-Nya atas semua kebaikan yang telah di berikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa proposal usulan skripsi ini masih memiliki kekurangan, baik dari segi isi maupun teknik penulisan. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna perbaikan penulis di masa yang akan datang.

Palembang, Maret 2022

Fitriani Eka Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR DIAGRAM.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN, DAN LAMBANG	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Motivasi	12
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	12
2.1.1.2 Konsep Motivasi.....	13
2.1.1.3 Prinsip Motivasi	14
2.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	15

2.1.1.5	Jenis-jenis Motivasi	17
2.1.1.6	Teori-teori Motivasi	18
2.1.2	Remunerasi.....	24
2.1.2.1	Pengertian Remunerasi.....	24
2.1.2.2	Tujuan dan Fungsi Remunerasi	25
2.1.2.3	Komponen Remunerasi	27
2.1.2.4	Faktor Pemberian Remunerasi	30
2.1.2.5	Asas-Asas Remunerasi	31
2.1.3	Kinerja.....	32
2.1.3.1	Pengertian Kinerja.....	32
2.1.3.2	Elemen Kinerja.....	33
2.1.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	34
2.1.3.4	Indikator Kinerja	35
2.2	Penelitian Terdahulu.....	36
2.3	Kerangka Berfikir.....	40
2.4	Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....		43
3.1	Jenis Penelitian	43
3.2	Definisi Konsep.....	43
3.3	Definisi Operasional.....	44
3.4	Jenis dan Sumber Data	45
3.5	Populasi dan Sampel	46
3.6	Teknik Pengumpulan Data	48
3.7	Teknik Analisis Data	49
3.7.1	Uji Validitas	50
3.7.2	Uji Relibilitas	50

3.7.3	Uji Asumsi Klasik	51
a.	Uji Normalitas.....	51
b.	Uji Multikolinieritas	51
c.	Uji Heteroskedasitas	52
3.7.4	Uji Hipotesis Penelitian	52
a.	Uji Parsial (Uji t).....	53
b.	Uji Signifikansi Stimulan (Uji F).....	53
c.	Uji Koefisien Determinasi.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		55
4.1	Gambaran Umum Wilayah Penelitian.....	55
4.1.1	Deskripsi Wilayah Penelitian.....	55
4.1.2	Visi, Misi, serta Tujuan.....	58
4.1.3	Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah	61
4.2	Deskripsi Responden	68
4.2.1	Gambaran Umum Responden	68
4.2.2	Responden Pegawai Negeri Sipil Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu	68
4.3	Hasil Penelitian.....	76
4.3.1	Uji Validitas	76
4.3.2	Uji Relibilitas	79
4.3.3	Uji Statistik Deskriptif	80
4.3.4	Uji Asumsi Klasik	102
a.	Uji Normalitas.....	102
b.	Uji Multikolinearitas.....	104
c.	Uji Heterokedasitas.....	105
4.3.5	Uji Hipotesis Penelitian	107

4.4	Pembahasan	114
4.4.1	Pengaruh Motivasi Melanjutkan Pendidikan (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kota Palembang	114
4.4.2	Pengaruh Remunerasi (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kota Palembang	116
4.4.3	Pengaruh Motivasi Melanjutkan Pendidikan (X_1) dan Remunerasi (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja (Y) di Kota Palembang	118
BAB V PENUTUP		121
5.1	Kesimpulan	121
5.2	Saran	122
DAFTAR PUSTAKA		124
LAMPIRAN		129

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang.....	6
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3. Variabel Independen, Dimensi, dan Indikator	44
Tabel 4. Variabel Dependen, Dimensi dan Indikator.....	45
Tabel 5. Skala Likert	48
Tabel 7 Luas Wilayah Kecamatan di Kota Palembang Tahun 2019	56
Tabel 8 Jumlah Penduduk dan Laju Pertumbuhan Penduduk Menurut Kecamatan di Kota Palembang 2021	57
Tabel 9 Urusan Pemerintah Kota	61
Tabel 10 Total ASN Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2020 Pemerintah Kota Palembang.....	67
Tabel 11 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan Tahun 2020 Pemerintah Kota Palembang.....	67
Tabel 12 Distribusi Responden Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 13 Distribusi Responden Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 14 Distribusi Responden Pegawai Berdasarkan Usia	72
Tabel 15 Distribusi Responden Pegawai Berdasarkan Pangkat Golongan.....	73
Tabel 16 Distribusi Responden Pegawai Berdasarkan Masa Kerja Golonhgan	75
Tabel 17 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi.....	77
Tabel 18 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Remunerasi.....	77
Tabel 19. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Pegawai	78
Tabel 20 Hasil Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 21. Distribusi Frekuensi Pernyataan 1 (X1.1).....	80
Tabel 22. Distribusi Frekuensi Pernyataan 2 (X1.2).....	81
Tabel 23. Distribusi Frekuensi Pernyataan 3 (X1.3).....	82
Tabel 24. Distribusi Frekuensi Pernyataan 4 (X1.4).....	82
Tabel 25. Distribusi Ferkuensi Pernyataan 5 (X1.5).....	83
Tabel 26. Distribusi Frekuensi Pernyataan 6 (X1.6).....	84
Tabel 27. Distribusi Frekuensi Pernyataan 7 (X1.7).....	84
Tabel 28. Distribusi Frekuensi Pernyataan 8 (X1.8).....	85
Tabel 29. Distribusi Frekuensi Pernyataan 9 (X1.9).....	86

Tabel 30. Distribusi Frekuensi Pernyataan 10 (X1.10).....	86
Tabel 31. Distribusi Frekuensi Pernyataan 1 (X2.1).....	87
Tabel 32. Distribusi Frekuensi Pernyataan 2 (X2.2).....	88
Tabel 33. Distribusi Frekuensi Pernyataan 3 (X2.3).....	89
Tabel 34. Distribusi Frekuensi Pernyataan 4 (X2.4).....	89
Tabel 35. Distribusi Frekuensi Pernyataan 5 (X2.5).....	90
Tabel 36. Distribusi Frekuensi Pernyataan 6 (X2.6).....	91
Tabel 37. Distribusi Frekuensi Pernyataan 7 (X2.7).....	91
Tabel 38. Distribusi Frekuensi Pernyataan 8 (X2.8).....	92
Tabel 39. Distribusi Frekuensi Pernyataan 9 (X2.9).....	93
Tabel 40 Distribusi Frekuensi Pernyataan 10 (X2,10).....	93
Tabel 41. Distribusi Frekuensi Pernyataan 1 (Y1).....	94
Tabel 42. Distribusi Frekuensi Pernyataan 2 (Y2).....	95
Tabel 43. Distribusi Frekuensi Pernyataan 3 (Y3).....	95
Tabel 44. Distribusi Frekuensi Pernyataan 4 (Y4).....	96
Tabel 45. Distribusi Frekuensi Pernyataan 5 (Y5).....	97
Tabel 46. Distribusi Frekuensi Pernyataan 6 (Y6).....	97
Tabel 47. Distribusi Frekuensi Pernyataan 7 (Y7).....	98
Tabel 48. Distribusi Frekuensi Pernyataan 8 (Y8).....	99
Tabel 49. Distribusi Frekuensi Pernyataan 9 (Y9).....	99
Tabel 50. Distribusi Frekuensi Pernyataan 10 (Y10).....	100
Tabel 51. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Melanjutkan Pendidikan, Remunerasi, dan Kinerja Pegawai	101
Tabel 52. Hasil Uji One Sample Kolmogrov-Smirnov	103
Tabel 56. Hasil Uji Parsial (Uji t)	108
Tabel 57. Hasil Uji Signifikansi Sumiltan	110
Tabel 58. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2).....	111
Tabel 59. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	112

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1 Presentase Responden Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Diagram 2 Presentase Responden Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
Diagram 3 Presentase Responden Pegawai Berdasarkan Usia	72
Diagram 4 Presentase Responden Pegawai Berdasarkan Pangkat Golongan.....	74
Diagram 5 Presentase Responden Pegawai Berdasarkan Masa Kerja Golongan	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Maslow	18
Gambar 2. Kerangka Berfikir.....	41
Gambar 3. Persamaan Analisis Linear Berganda.....	52
Gambar 4. Peta Wilayah Kota Palembang	55
Gambar 5 Bagan Struktur Organisasi Perangkat Daerah Kota Palembang	66
Gambar 6. Grafik Normal P-Plot Of Regression	102
Gambar 7. Pola Titik Scatterplot.....	106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	130
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang.....	133
Lampiran 3. Tabel t.....	143
Lampiran 4 Tabel F.....	144
Lampiran 5 Tabel r.....	145
Lampiran 6. Dokumentasi Penyebaran Kuisisioner	146
Lampiran 7 Surat Tugas Dosen Pembimbing	147
Lampiran 8 Kartu Bimbingan Usulan Skripsi.....	148
Lampiran 9 Lembar Revisi Seminar Proposal	149
Lampiran 10 Kartu Bimbingan Skripsi	150
Lampiran 11 Surat Izin Penelitian.....	151
Lampiran 12 Surat Balasan Izin Penelitian Kesbangpol.....	152
Lampiran 13 Surat Keputusan Skripsi	153

DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN, DAN LAMBANG

DOI	:	<i>Digital Object Identifier</i>
PNS	:	Pegawai Negeri Sipil
ASN	:	Aparatur Sipil Negara
SDM	:	Sumber Daya Manusia
JA	:	Jabatan Adminstator
JPT	:	Jabatan Pimpinan Tinggi
JF	:	Jabatan Fungsional
SPSS	:	<i>Statistical Program for Social Science</i>
SPBE	:	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
Pemkot:		Pemerintah Kota
ERG	:	<i>Existence, Relatedness, and Growth</i>

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai salah satu hal yang semakin penting dalam era globalisasi meskipun peran manusia banyak digantikan oleh teknologi. Keberlangsungan pembangunan yang dilakukan oleh suatu negara dapat dipertahankan jika SDM yang ada berkualitas. SDM merupakan aset yang mempengaruhi semua aspek manajemen, terutama keberadaan suatu organisasi (Bukit dkk., 2017). Salah satu ciri dari SDM yakni sifat yang dimiliki manusia yang berbeda satu sama lain sehingga diperlukan pengelolaan (manajemen) dengan berbagai cara guna individu tersebut dapat mampu melakukan tugas, perintah dan aturan pada instansi yang tanpa menimbulkan dampak yang merugikan baik bagi individu ataupun organisasi. SDM sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien karena dengan adanya SDM, organisasi mampu mendapatkan kinerja terbaik.

Dalam instansi pemerintahan, pemerintah wajib untuk memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Hal tersebut membuat pemerintah melakukan pembangunan manajemen SDM terutama dalam bidang kepegawaian guna menyiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas serta mampu meningkatkan mutu pelayanan yang efektif dan efisien dengan menciptakan inovasi dalam pelayanan. Guna mewujudkan hal ini yakni dapat dengan melakukan peningkatan pendidikan serta penggunaan teknologi yang ada agar pelayanan dapat lebih profesional, transparan, efektif, efisien, dan masyarakat lebih mudah menggunakan layanan yang diberikan pemerintah. Sejalan dengan hal tersebut

dalam (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, n.d.) yang menyatakan bahwa SPBE digunakan sebagai rangka guna mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, efektif, berkualitas, terpercaya dan transparan. Tentunya kondisi ini menuntut ASN untuk siap melaksanakan tugasnya serta memberikan pelayanan dengan penggunaan teknologi. Untuk itu ada beberapa faktor dalam mewujudkan tujuan SPBE sehingga tepat sasaran dan tepat guna, salah satunya yakni penempatan Sumber Daya Manusia yang berintegritas sesuai dengan keahlian di bidangnya tentunya juga harus menyesuaikan jumlah kebutuhan SDM. Selanjutnya kelompok ASN yang terdiri dari macam-macam kelompok sesuai dengan keahliannya disebut kelompok Jabatan Fungsional (JF) yang memiliki tugas dalam menjalankan tugas sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki, diharapkan mampu untuk mendorong tercapainya tujuan SPBE tersebut.

Pemberian pelayanan publik kepada masyarakat tentunya tidak dapat terlaksana tanpa adanya peran dari pegawai pelayanan. Sehingga peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan untuk mencapai tujuan. Motivasi sebagai salah satu faktor dalam peningkatan kinerja. Jika motivasi pegawai itu minim, maka hasil kerja atau kinerjanya juga minim (M. Suryani, 2016). Dalam hal ini pemberian motivasi digunakan untuk mendorong pegawai melanjutkan pendidikannya. Tujuannya adalah menghasilkan kinerja yang tidak hanya berdasarkan kuantitas tapi juga berkualitas karena SDM yang memumpuni.

Kinerja artinya capaian kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan melakukan pekerjaan ataupun program kegiatan berdasarkan pada tanggung jawab yang dibagikan untuk jangka waktu tertentu. Kinerja mempengaruhi sukses atau tidaknya sebuah instansi guna meraih tujuan sehingga kinerja bisa diukur melalui

standar keberhasilan tolak ukur organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Apriyanti & Hidayati, 2018) mendefinisikan bahwasanya kinerja artinya adalah seluruh hasil capaian kerja dan dapat diraih oleh karyawan dengan melakukan pekerjaannya berdasarkan pada tanggung jawab yang dibebankan kepadanya secara kualitas dan kuantitas. Robbins dalam (Atiqya, 2017) menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah dengan pemberian motivasi. Untuk itu sejalan dengan peningkatan kualitas pendidikan, instansi harus memberikan dorongan untuk pegawai dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu instansi salah satunya yakni pendidikan, baik ketika melakukan tugas yang ada hingga tugas yang dapat timbul kedepannya. Dalam mendorong hal ini, organisasi tentunya harus memberikan motivasi kepada pegawainya untuk melanjutkan pendidikannya. Dalam (Pertaruran Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara, n.d.) bahwa pendidikan merupakan salah satu pelaksanaan pengembangan kompetensi, pendidikan dilakukan guna meningkatkan pengetahuan individu, termasuk peningkatan penguasaan teori serta kemampuan pada suatu permasalahan berkaitan dengan tujuan. Pemberian motivasi dari organisasi atau pimpinan terhadap pegawainya merupakan motivasi eksternal. Menurut (Hidayat, 2020) motivasi merupakan kondisi pikiran yang menjadi pemicu dalam memberikan kekuatan guna memenuhi kebutuhan, memberi kepuasan serta melakukan sesuatu tindakan (*action* atau *activities*).

(Cuk Jaka, 2020) mendefinisikan motivasi sebagai konsep dalam menjelaskan terdapatnya dorongan-dorongan dalam diri seseorang guna mengarahkan perilaku individu tersebut dengan tujuan kepada peningkatan produktivitas individu yang

terhubung kepada peningkatan peroduktivitas organisasi dan pencapaian tujuan. Motivasi yang rendah dapat mempengaruhi pegawai dengan kualitas tinggi menjadi memiliki kinerja yang kurang baik begitupun sebaliknya.

Selain dengan pemberian motivasi kepada pegawai dalam pendidikan, faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja pegawai ialah adanya pemberian remunerasi atau kompensasi di suatu instansi. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2018 Tentang Badan Layanan Umum menyatakan bahwa remunerasi ialah imbalan kerja yang didapatkan oleh pegawai dalam beberapa komponen meliputi tunjangan, bonus, pesangon, insentif, gaji dan pensiun. Remunerasi menurut Ruky dalam (Kristina, 2015) menyatakan bahwa remunerasi memiliki cakupan yang lebih luas dimana remunerasi mencakup semua pengeluaran organisasi untuk pegawainya baik secara langsung, rutin atau tidak langsung. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari (Syafei & Mardiansyah, 2020) yang menjelaskan bahwa remunerasi ialah hal yang dibayar oleh organisasi sebagai balas jasa terhadap tugas yang sudah dikerjakan oleh pegawai.

Dalam (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2018 Tentang Badan Layanan Umum, 2018) bahwa Pemberian remunerasi akan ditentukan dengan beberapa komponen penilaian terdiri dari; (a) lama kerja; (b) keahlian, ilmu pengetahuan serta sikap; (c) risiko kerja; (d) beban kerja; (e) tingkat jabatan; dan (f) hasil/capaian kinerja.

Sistem remunerasi dikembangkan karyawan pada beban kerja serta tanggung jawab serta kinerja dari setiap karyawan yang bertujuan untuk meminimalkan penyalahgunaan kekuasaan dan korupsi, kolusi dan nepotisme dalam lingkungan instansi yang bertujuan guna mewujudkan pemerintahan yang akuntabilitas dan

transparansi. Pengelolaan yang bertanggung jawab serta transparansi dan kepastian hukum.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Palembang diharapkan memiliki kualitas kinerja yang baik dalam rangka meningkatkan pelayanan publik. Berdasarkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, n.d.) mendefinisikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan WNI yang sudah melengkapi syarat tertentu dan dilantik sebagai pegawai ASN secara tetap yang dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian guna menempati jabatan pemerintahan. Jabatan tersebut salah satunya yakni jabatan karier yang terdiri dari Jabatan Administrator (JA), Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), serta Jabatan Fungsional (JF) yang merupakan kelompok jabatan yang diisi fungsi dan tugas terkait terhadap pelayanan fungsional dan sesuai kepada keahlian dan keterampilan tertentu.

JF dapat meliputi jabatan fungsional tertentu dan jabatan fungsional guru. Jabatan fungsional tertentu terdiri dari dua kategori yakni jabatan keahlian dan keterampilan. Berdasarkan (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengusulan, Penetapan, Dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, n.d.) bahwa jenjang JF dengan kategori keahlian meliputi jenjang ahli utama, madya, ahli muda, dan ahli pratama. Sedangkan JF dengan kategori keterampilan dapat meliputi jenjang penyelia, mahir, terampil, serta pemula.

Selanjutnya dalam (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya, n.d.) menjelaskan bahwa JF guru ialah jabatan fungsional dalam lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang guna mengerjakan kegiatan

yang mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah sesuai dengan perpu yang diduduki oleh PNS.

Pelayanan publik adalah suatu hal yang harus menjadi perhatian bagi seluruh aparatur pegawai dalam rangka mewujudkan kepuasan masyarakat dan kesejahteraan masyarakat (Hidayat, 2020) . Kota Palembang yang memiliki setidaknya 53 instansi pemerintahan dengan total pegawai negeri sipil sebanyak 10.993 orang, sehingga diperlukan manajemen SDM guna melakukan peningkatan pelayanan di Kota Palembang yang berkualitas, yang nantinya bisa menjadi contoh atau master plan dalam bidang pelayanan publik bagi kota lainnya.

Hasibuan dalam (Hartati, Alyani, & Kurniati, 2022) Pada dasarnya makin tinggi jenjang pendidikan pegawai, akan baik juga kemampuannya secara teoritis, moral hingga koseptual yang menjadi modal utama dalam melakukan suatu pekerjaan. Kondisi masa ini PNS di Kota Palembang berjumlah sebanyak 10.993 orang. Latar belakang Pendidikan formal yang dilampirkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang
(Per Desember 2020)**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Strata 3 (S3)	9 orang
2	Strata 2 (S2)	1.643 orang
3	Strata 1 (S1)	6.100 orang
4	Diploma I (D1)- Diploma IV (D4)	1.662 orang
5	SMA Sederajat	1.373 orang
6	SLTP Sederajat	116 orang
7	SD	90 orang
		10.993 orang

Sumber: Satudata.palembang.go.id

Berdasarkan data per desember 2020, tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil di Kota Palembang paling banyak yakni Strata 1 (S1) sebanyak 6.100 pegawai. Dengan kata lain bahwa tingkat Pendidikan S1 pegawai mencapai presentase 50% dari jumlah pegawai negeri sipil di Kota Palembang. Artinya situasi saat ini secara kualitatif relatif memadai, namun mengingat pesatnya perkembangan dan perubahan TI di era Revolusi Industri 4.0 dan kompleksnya dinamika sosial di masyarakat, S1 saja tidak cukup dan perlu ditingkatkan ke jenjang yang lebih tinggi yakni S2 dan bahkan S3 (Hartati et al., 2022).

Dalam mendapatkan tunjangan kerja berdasarkan beban kerja dan golongan maka ASN diharuskan menaati Surat Keputusan Walikota Palembang Nomor 153/KPTS/BPKAD/2019 terkait Ketentuan dan Besaran Tambahan Penghasilan berdasarkan kinerja untuk PNS di Lingkungan Pemkot Palembang serta wajib melengkapi syarat yang telah ditentukan meliputi (dalam (Gestia, 2021) :

1. Keterlambatan melakukan absen elektronik akan memotong 2,5% tunjangan kinerja secara otomatis;
2. Tidak melakukan absen datang dan pulang maka sanksi yang diberikan yakni pemotongan tunjangan kinerja sebesar 5% secara otomatis
3. Adanya surat izin keterangan bertugas bila terdapat dinas luar.
4. Apabila hal diatas tidak ada, maka kantor akan diberi sanksi yakni secara otomatis Tunjangan Kinerja dipotong sebesar 5%.

Meskipun pemberian remunerasi Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang telah diberikan dengan fungsi salah satunya untuk peningkatan kinerja pegawai masih terdapat kesenjangan dan hambatan-hambatan terutama masalah rendahnya disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja artinya sebuah cara berperilaku menghormati,

menghargai, patuh dan taat pada aturan yang ada, baik yang secara tertulis dan tak tertulis serta mampu melakukannya serta selalu siap dalam memperoleh hukuman yang telah diatur jika terjadinya pelanggaran tugas serta wewenang yang dilimpahkan padanya. Apabila kondisi tersebut terus diabaikan sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Semua ini menjadi masalah yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hamzah, 2020) ditemukan bahwa masih belum optimalnya tunjangan kinerja khususnya di Dinas Perindustrian Kota Palembang yang dapat dilihat melalui rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai seperti keterlambatan pegawai masuk kantor, pegawai yang pulang lebih cepat dan tidak sesuai dengan jam kerja, serta adanya oknum karyawan yang meninggalkan pekerjaan selama jam kerja tanpa izin. Selain itu berdasarkan informasi yang dilansir pada Tribunsumsel.com (2020) bahwa berdasarkan hasil laporan data absensi ke BKPSDM Kota Palembang di tahun 2019 ditemukan hasil printout absensi yang ganjil. Adapun alasan yang disampaikan oleh pegawai, yakni bahwa titip absen tersebut digunakan dalam rangka menghindari telat absen, sebab akan ada pemotongan tunjangan jika terlambat dari jadwal masuk.

Adanya motivasi dan pemberian remunerasi bagi PNS di Kota Palembang diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan sebagai rangka mewujudkan kepuasan masyarakat dan kesejahteraan masyarakat. Selanjutnya diharapkan dengan adanya motivasi dan pemberian remunerasi membuat pegawai menjadi lebih meningkatkan kemampuan dirinya dalam bidang pekerjaannya sehingga menjadi SDM yang berkualitas. Tentunya dalam mencapai hal tersebut memerlukan dukungan dari berbagai pihak meliputi Pemerintah Kota (Pemkot)

Palembang dalam memberikan pengawasan kepada pegawainya dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan.

Peneliti juga melakukan analisis dari berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan pengaruh motivasi dan remunerasi terhadap kinerja pegawai. Menurut (Putra & Rezki, 2020) dalam penelitiannya yang membahas terkait pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja di Lembaga Perasyarakatan Terbuka Kelas II B Pasaman Kab Pasaman barat menghasilkan bahwa remunerasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Bima, 2017) memberikan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan adanya pemberian apresiasi, sarana dan prasarana yang baik, komunikasi kerja antar pegawai dan pimpinan baik membuat pegawai terdorong untuk meningkatkan pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut hasil penelitian dari (Nasution et al., 2021) yang menjelaskan bahwa remunerasi mempengaruhi kinerja yang mana semakin besar remunerasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik, begitupun sebaliknya. Dari berbagai hasil kajian pustaka tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh motivasi dan remunerasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hal tersebut dikarenakan dalam hasil kajian pustaka penelitian terdahulu bahwa motivasi dan remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mencoba menemukan hubungan beberapa variable dengan mengadakan penelitian dengan judul: “**Pengaruh Motivasi Melanjutkan Pendidikan dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kota Palembang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah yang akan diangkat ialah:

1. Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang secara parsial?
2. Adakah Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang secara parsial?
3. Adakah Pengaruh Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang secara bersama-sama atau simultan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, tujuan penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan dan mengetahui Adakah Pengaruh Motivasi Melanjutkan Pendidikan dan Remunirasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kota Palembang.

2. Manfaat Peneitian

Manfaat penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi ilmu dan sebagai sumber rujukan tambahan bagi pengembangan jurusan Ilmu Administrasi Publik bidang manajemen sektor publik khususnya dalam konteks Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Serta memberikan pengetahuan dan ilmu khususnya bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian serupa di waktu yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan referensi bagi Pemerintah Kota Palembang dalam pengambilan kebijakan mengenai pemberian remunerasi dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. U. H. A. (N.D.). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar.*
- Apriyanti, D., & Hidayati, S. (2018). *Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan-Kemendikbud).* Uin Syarif Hidayatullah.
- Atiqya, M. N. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada Pt. Pindad Malang.* Uin Maulana Malik Ibrahim.
- Bima, S. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(2), 109–118.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi* (1st Ed.). Zahir Publishing.
- Cuk Jaka, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Indonesia Emas 2045 Berpacu Dalam Pengembangan Core Competencies.*
- Damayanti, I., & Fitria, B. T. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Sarana Dan Prasarana Badan Sar Nasional. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (E-Journal)*, 12(2), 89–108.
- Erciliana. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.* Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.

- Furqan, A. (2016). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara*. Uin Alauddin Makassar.
- Gestia, Y. (2021). *Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Efektivitas Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang*. Universitas Sriwijaya.
- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (2022). Faktor-Faktor Motivasi Pekerja Pada Usaha Jasa Konstruksi Berdasarkan Teori Herzberg. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 11(1).
- Hadiyanto. (2020). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Pegawai, Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Pengawasan*, 2, 52–60.
- Hamzah, E. (2020). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang*. Universitas Tridianti .
- Hartati, S., Alyani, N., & Kurniati, T. (2022). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Msda (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10, 16–30.
- Hasibuan, S. K. M. (2020). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara*. Institut Agama Islam Negeri.
- Hidayat, A. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Melalui Tugas Belajar Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Barito Selatan Di Buntok. *Kindai*, 16(3), 441–459.
- Kadji, Y. (2012). Tentang Teori Motivasi. *Jurnal Inovasi*, 9(01).
- Kristina, D. (2015). *Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

- Pertaruran Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosada Karya.
- Marliani, L. (2019). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2).
- Mayvita, S. A., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (Erg) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali Ii). *Administrasi Publik*, 47.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2018 Tentang Badan Layanan Umum, (2018).
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengusulan, Penetapan, Dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.
- Muttaqien, A. I. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon*. Institut Agama Islam Bunga Bangsa.
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2021). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 66–88.
- Natasha, L. A. (2021). *Pengaruh Kebijakan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Uin Raden Intan Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Deepublish.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–14.
- Putra, E. T., & Rezki, A. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di Lembaga Pemasarakatan Terbuka Kelas Ii B Pasaman, Kab. Pasaman Barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 488–499.
- Ridha, M. (2020a). Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai. *Palapa*, 8(1), 1–16.
- Ridha, M. (2020b). Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai. *Palapa*, 8(1), 1–16.
- Rusdia, U. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat. *Jisipol/ Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 5(1).
- Siburian, H. N. (2019). *Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Bandar Lampung)*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Supandi, E. D. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta Dengan Menggunakan Structural Equation Modelling. *Prisma, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 3, 84–94.
- Supardi, A., & Anwar, S. (2002). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: Uii Pers.
- Suryani, M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Lampung. *Universitas Lampung*.

- Suryani, N. K., & Se, M. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Syafei, D., & Mardiansyah, M. (2020a). Pengaruh Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja. *Ekonomika*, 13(2), 87–103.
- Syafei, D., & Mardiansyah, M. (2020b). Pengaruh Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja. *Ekonomika*, 13(2), 87–103.
- Yuliani, M., & Adnan, M. F. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Padang Satu Kota Padang. *Ranah Research: Journal Of Multidisciplinary Research And Development*, 2(2), 256–265.
- Zulkarnain, M. I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I. *Dia: Jurnal Administrasi Publik*, 14(2).