



ISSN 2621- 458X

PENGARUH REMUNERASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR

Herwanita

*Institut Teknologi Dan Bisnis Arungpalakka Bone
ewaherwanita99@gmail.com*

Andi Saiful Marfian

*Institut Teknologi Dan Bisnis Arungpalakka Bone
saifulmarfian@itbarungpalakka.ac.id*

Muhammad Wahyuddin Hardi

*Institut Teknologi Dan Bisnis Arungpalakka Bone
wahyuddinhardi99@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Remunerasi dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan Teknik Kuesioner yang populasinya diperoleh dari seluruh pegawai yang berstatus pegawai tetap Kementerian Agama Kota Makassar dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 pegawai. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa asumsi Normalitas, dan Heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis, ternyata Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif signifikan. Berarti Remunerasi memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif signifikan. Berarti Semangat kerja memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga diterima karena Remunerasi merupakan variabel dominan. Berarti Remunerasi lebih besar kontribusinya dari pada Semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Remunerasi, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai.



lisensi CC BY

Page | 1

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of remuneration and morale on employee performance at the Office of the Ministry of Religion in Makassar. Collecting data using primary data with a Questionnaire Technique whose population was obtained from all employees who were permanent employees of the Ministry of Religion in Makassar City using a saturated sample technique of 60 employees. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, also tested the classic assumptions in the form of the assumption of normality, and heteroscedasticity. The data analysis method uses multiple regression techniques. Based on the results of the analysis, it turns out the results of the study showed that the first hypothesis was accepted because it showed that the results of the hypothesis test had a significant positive effect. Means Remuneration provides a real contribution to employee performance. The second hypothesis is accepted because it shows significant positive hypothesis test results. Means that work spirit contributes significantly to employee performance. The third hypothesis is accepted because Remuneration is the dominant variable. Means Remuneration contributes more than work enthusiasm to employee performance.

Keywords: *Remuneration, Work Spirit, Employee Performance.*

A.PENDAHULUAN

Remunerasi merupakan pemberian gaji atau pendapatan tambahan kepada seorang pegawai atau SDM aparatur yang biasa disebut pegawai negeri sipil sebagai apresiasi atas pekerjaan yang sifatnya rutin. remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan positif antara masing-masing pegawai, akan sangat terlihat pegawai yang benar-benar rajin, pegawai yang mengikuti arus saja, pegawai yang pemalas, pegawai yang rajin belajar, atau pegawai yang tidak rajin belajar dan seterusnya, sehingga akan terpacu suasana semangat untuk membangun dan memotivasi diri sendiri untuk bekerja lebih baik dan juga bisa mengembangkan potensi dirinya.

Pelayanan yang diberikan oleh pegawai diharapkan mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru dengan memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, mudah, murah, efektif dan efisien, sehingga tercipta kepuasan yang tidak hanya tumbuh dari dalam diri masyarakat sebagai penerima layanan, tetapi juga pada pegawai yang bersangkutan sebagai pemberi layanan (Furqan, A. 2017). Menurut Suryani, (2016) program remunerasi menjadi bagian dari program penataan sistem dengan kegiatan analisis jabatan, evaluasi jabatan dan sistem remunerasi. Analisis jabatan ditujukan untuk menilai beban kerja dengan evaluasi sebagai monitornya dan sistem remunerasi merupakan kompensasi dari penataan sistem beban kerja. Artinya, tidak ada remunerasi tanpa beban kerja, karena remunerasi diberikan berdasarkan bobot beban kerja yang ditetapkan melalui penentuan nilai dan kelas jabatan.

Remunerasi atau kompensasi dapat mempengaruhi motivasi pegawai sekaligus meningkatkan kinerjanya. Hal ini disebabkan oleh pemberian remunerasi yang baik dapat memberikan daya tarik pegawai untuk bekerja lebih baik. Kompensasi atau imbalan akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu. Menurut Martini (2017) juga menjelaskan bahwa remunerasi pemerintah adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan Reformasi Birokrasi. Di latar belakang oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai (Maghfiroh 2017). Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan (Safitri Pohan, 2017).

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan yang dilakukan terkait kondisi kinerja pegawai maka dari hasil wawancara kepada salah satu pegawai dan fakta lapangan menunjukkan bahwa kurangnya pegawai yang berada di lingkungan kerja, serta tanpa ada alasan yang mendasari, ini memperlihatkan kurangnya kedisiplinan, dan semangat kerja pegawai, sehingga berpotensi kurang baiknya hasil dari kinerja pegawai tersebut. Namun untuk mendorong atau memotivasi pegawai agar berkinerja baik, maka ada faktor yang mempengaruhi seperti pemberian remunerasi terhadap pegawai. Sebab pemberian remunerasi ini diharapkan memberikan semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tidak tertunda. Berdasarkan fenomena dan isu yang terjadi di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”**

B.METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian ini juga menggunakan penelitian konklusif (*conclusive research*) yang bersifat kausal yaitu suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang spesifik atau jelas dengan menampilkan hubungan sebab akibat (Sugiyono: 2013). atau menyatakan adanya pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan februari – mei 2024, pada Kementerian Agama Kota Makassar. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berstatus pegawai tetap Kementerian Agama Kota Makassar berjumlah 60 orang pegawai.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013), yang mengatakan bahwa: “*Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari hasil penyebaran kuesioner, penelitian ini menggunakan uji instrument

yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas, dan pada uji asumsi klasik terdapat uji normalitas, uji heterokedastisitas, kemudian pada pengujian hipotesis terdapat uji model, uji parsial dan terakhir uji koefisien determinasi.

C.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kota Makassar yang berstatus pegawai tetap yang berjumlah 60 orang.

1. Hasil Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji validasi data yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keabsahan alat ukur. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai person correlation ($r = >0.30$) dan tingkat signifikansnya ($\alpha = < 0.05$).

TABEL 3.1 UJI VALIDITAS

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X1.1	0.734	0	0.30	Valid
X1.2	0.850	0	0.30	Valid
X1.3	0.854	0	0.30	Valid
X2.1	0.828	0	0.30	Valid
X2.2	0.730	0	0.30	Valid
X2.3	0.848	0	0.30	Valid
Y1.1	0.672	0	0.30	Valid
Y1.2	0.845	0	0.30	Valid
Y1.3	0.860	0	0.30	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan tabel diastase, menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel seluruh variable mempunyai nilai correlation >0.30 dan signifikan <0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa valid dan dapat dilakukan ke pengujian selanjutnya.

b) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur keandalan suatu instrument yang digunakan untuk memprediksi, pada penelitian ini digunakan koefisien standar Alpha Croncbach = $> 0,60$. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat

TABEL 3.2 UJI REABILITAS

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
Remunerasi (X1)	0.746	0.60	Realible
Semangat Kerja (X2)	0.725	0.60	Realible
Kinerja Pegawai (Y)	0.709	0.60	Realible

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Remunerasi memiliki nilai Cronbach's alpha $0.746 > 0.60$, dan variabel Semangat Kerja memiliki nilai cronbach's alpha

0.725 > 0.60 serta Kinerja Pegawai memiliki nilai cronbach's alpha 0.709 > 0.60. Sehingga dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ke 3 variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari pernyataan memenuhi standar realibilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mendeteksi untuk mengetahui model tersebut memiliki distribusi normal. Dapat dilakukan dengan menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikan uji Kolmogorov-Smimov > 0.05 berarti data terdistribusi normal.

Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	35.72759596
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.051
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan bahwa nilai test statistic yaitu 0.064 > 0.05 serta nilai signifikansi yaitu 0.200 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b) Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Apabila koefisien parameter beta > 0.05 maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3.4 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.085	.578		1.876	.066
Remunerasi X1	.112	.106	.338	1.056	.296
Semangat kerja_X2	-.148	.108	-.439	-1.371	.176

a. Dependent Variable: Hetero

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan pada pengujian heteroskedastisitas untuk variabel remunerasi yaitu $0.296 > 0.05$, untuk variabel motivasi kerja $0.176 > 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a) Uji F

Uji model dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah model yang disusun peneliti dapat diterima dan dilanjutkan ke analisis data selanjutnya. Data pengambilan keputusan dalam uji model ini yaitu $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = 3.158$ yang diperoleh dari rumus FINV pada excel, maka model tersebut diterima. Hasil uji model dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.5 Hasil pengujian simultan (Uji – F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.578	2	54.289	79.031	.000 ^b
	Residual	39.155	57	.687		
	Total	147.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X2), Remunerasi (X1)

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian model diperoleh nilai F-hitung (79.031) $>$ F-tabel (3.158), sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) bahwa nilai F-hitung $>$ F-tabel yang berarti remunerasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

b) Uji Parsial

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan menjawab hipotesis yang telah disusun

oleh peneliti dalam penelitian ini. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2.003$ yang diperoleh dari rumus TINV pada excel dan $\text{sig} > 0.05$, H_0 ditolak dan H_a diterima maka hipotesis diterima. Hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel 3.9 dibawah ini :

Tabel 3.6 Hasil pengujian parsial (Uji – t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,705	,902		2.898	.005
Remunerasi (X1)	,687	,166	,684	6.379	.000
Semangat Kerja (X2)	,184	,169	,186	3.931	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Pada pengujian tabel diatas variabel remunerasi menunjukkan $t\text{-hitung} (6.379) > t\text{-tabel} (2.003)$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Kemudian variabel motivasi kerja menunjukkan $t\text{-hitung} (3.931) < t\text{-tabel} (2.003)$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

c) Analisis koefisien korelasi dan determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat :

Tabel 3.7 Hasil pengujain korelasi

		Kinerja Pegawai (Y)	Remunerasi (X1)	Semangat Kerja (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai (Y)	1.000	.854	.811
	Remunerasi (X1)	.854	1.000	.914
	Semangat Kerja (X2)	.811	.914	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai (Y)	.	.000	.000
	Remunerasi (X1)	.000	.	.000
	Semangat Kerja (X2)	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai (Y)	60	60	60
	Remunerasi (X1)	60	60	60
	Semangat Kerja (X2)	60	60	60

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh dominan yang diperoleh dari nilai pearson correlation dengan nilai Standardized Coefficients yang dapat dijelaskan dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Kontribusi X1 sebesar 58,41% = 0,854 X 0,684

Kontribusi X2 sebesar 15,08% = 0,811 X 0,186

Berdasarkan penjelasan tersebut, diperoleh pengaruh dominan dari nilai variabel (X1) 58,41% lebih besar dibandingkan variabel (X2) yaitu sebesar 15,08%. Maka dapat disimpulkan variabel Remunerasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, dengan hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat juga dijelaskan pengujian koefisien determinasi yang dilandasi dari nilai kontribusi 58,41% dari variabel (X1) dan 15,08% dari variabel (X2) dengan total berjumlah 73.5% atas semua kontribusi variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dijelaskan pada pengujian yang dilakukan dibawah yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.8 Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.857 ^a	.735	.726

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X2), Remunerasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Sehingga pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu remunerasi dan semangat kerja terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja pegawai sebesar 73.5%, sedangkan sisanya sebesar 26.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berikut ini penjelasan membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan:

H1 :Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan : mendukung sebagian disebabkan karena nilai koefisien bertanda positif dan nilai signifikan < 0.05.

H2 : Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan : mendukung hipotesis disebabkan karena nilai koefisien lebih kecil dari signifikan < 0.05.

H3: Remunerasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti diterima.

Kesimpulan : mendukung hipotesis disebabkan karena kontribusi variabel (X1) 58,41% lebih besar dibandingkan variabel (X2) yaitu sebesar 15,08%.

4. Interpretasi Hasil Penelitian

a) Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Remunerasi terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai koefisien yang terstandarisasi (Unstandardized Coefficients) yaitu bernilai (0.687) mengartikan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dari penjelasan tersebut, remunerasi yang dilakukan pada instansi, dapat meningkatkan kinerja pegawai begitupun

sebaliknya jika remunerasi tidak dilakukan. Hasil tersebut didukung dengan nilai t-hitung ($6.379 > t\text{-tabel } (2.003)$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Fakta lainnya, kondisi tersebut diakibatkan karena pegawai yang mampu menyelesaikan tugasnya sesuai target. Hal ini dibuktikan dari tanggapan responden dari indikator terpenting dalam variabel remunerasi (X1) yaitu motivasi (X1.3) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam variabel remunerasi (X1)

b) Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai koefisien yang terstandarisasi (Unstandardized Coefficients) yaitu bernilai (0.184) mengartikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dari penjelasan tersebut, semangat kerja yang dilakukan pada instansi, dapat meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya jika semangat kerja tidak dilakukan. Hasil tersebut didukung dengan nilai t-hitung ($3.931 < t\text{-tabel } (2.003)$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Fakta lainnya, kondisi tersebut diakibatkan karena pegawai memiliki semangat kerja sehingga pegawai dapat termotivasi dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dari tanggapan responden dari indikator terpenting dalam variabel semangat kerja adalah (X2.1) disebabkan indikator inisiatif memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam variabel semangat kerja (X2).

c) Pengaruh Variabel Yang Dominan (Remunerasi) Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian variabel yang dominan dilakukan dengan membandingkan nilai diperoleh dari nilai pearson correlation dengan nilai Standardized Coefficients. Diperoleh pengaruh dominan dari nilai variabel (X1) 58,41% lebih besar dibandingkan variabel (X2) yaitu sebesar 15,08%. maka dapat disimpulkan variabel Remunerasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil ini didukung dari pengamatan lapangan yang dilakukan terkait kondisi kinerja pegawai maka dari hasil wawancara kepada salah satu pegawai dan fakta lapangan menunjukkan bahwa kurangnya pegawai yang berada di lingkungan kerja, tanpa ada alasan yang mendasari, ini memperlihatkan kurangnya kedisiplinan pegawai, dan semangat untuk bekerja, sehingga berpotensi kurang baiknya hasil dari kinerja pegawai tersebut. Namun untuk mendorong atau memotivasi pegawai agar berkinerja baik, maka ada faktor yang mempengaruhi seperti pemberian remunerasi terhadap pegawai diharapkan memberikan motivasi dan semangat kerja (Aditia & Dito. D., 2019).

D.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Remunerasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kementerian Agama Kota Makassar, maka dinyatakan hipotesis pertama diterima.

2. Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Semangat Kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kementerian Agama Kota Makassar, maka dinyatakan hipotesis kedua diterima.
3. Berdasarkan pengujian korelasi, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Remunerasi (X1) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesis ketiga diterima.

Saran

1. Bagi Instansi, sebaiknya instansi untuk terus memperhatikan sistem remunerasi yang telah berjalan agar menciptakan iklim pekerjaan yang kondusif untuk memberikan semangat kerja antar pegawai, meningkatkan kedisiplinan pegawai, memberikan kepuasan dan motivasi kepada pegawai dalam bekerja. Memberikan remunerasi yang lebih efektif dan efisien serta keadilan seutuhnya.
2. Bagi pegawai, sebaiknya dapat meningkatkan semangat kerja sehingga akan mencapai tujuan bersama antara pegawai dengan instansi. Peningkatan semangat kerja bagi pegawai dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan bagi pegawai dan memberikan hal - hal yang dapat memotivasi pegawai dengan memberikan gaji yang sesuai kebutuhan pegawai, peningkatan jabatan bagi pegawai berprestasi dan meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai, sehingga dengan kesejahteraan yang cukup akan meningkatkan kinerja pegawai lebih baik lagi.
3. Remunerasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, Hal ini membuktikan bahwa semakin tingginya remunerasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai, remunerasi dapat dilakukan dengan meningkatkan pendapatan dan tunjangan kinerja pegawai sehingga berpengaruh untuk meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, Dito. D. N. (2019). “Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan”. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*: 5(1). 10.31289/jab.v5i1.244
- Furqan, Achmad. (2017). “Pengaruh Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara”. *Jurnal Ilmiah Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Maghfiroh. (2017). “Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Pajak Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada Kpp Madya Se – Jakarta”. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.

- Mangkunegara & Anwar P, (2014). "*Evaluasi Kinerja SDM*". Bandung : Alfabeta.
- Martini, Rina. 2011. Remunerasi dan Rasa Keadilan Masyarakat. Forum: Majalah Pengembangan Ilmu Sosial.
- Safitri Pohan (2017). "*Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan*". Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sugiyono, (2013). "*Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*". Erlangga, Jakarta.
- Suryani, Mega. (2016). "*Pengaruh Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Lampung*". Disertasi Magister FEB Universitas Lampung. Bandar Lampung.