



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REFORMASI BIROKRASI, REMUNERASI, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul)

Sekarwigati Nurdinah* dan Ignatius Soni Kurniawan

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

*diena.sekar9988@gmail.com

The Influence of Organizational Culture, Bureaucratic Reform, Remuneration, and Employee Engagement on Employee Performance at Statistics of Gunungkidul Regency

Abstract

The purpose of the research is to test the effect of Organizational Culture, Bureaucratic Reform, Remuneration, and Employee Engagement on Employee Performance at Statistic of Gunungkidul Regency. Variables in this study are organizational culture, bureaucratic reform, remuneration, employee engagement as independent variables and dependent variable, employee performance. The Population in this study as many as 36 people by using multiple regression analysis. Hypothesis testing using a hypothesis test analysis of SPSS version 16.0 for windows. The results showed that bureaucratic reform and employee engagement had a positive and significant effect on employee performance, while organizational culture and remuneration did not have a significant effect.

Keyword: Organizational Culture, Bureaucratic Reform, Remuneration, and Employee Engagement, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul. Variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, reformasi birokrasi, remunerasi keterlibatan karyawan sebagai variabel independen dan variabel dependen, kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 orang dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan analisis uji hipotesis SPSS versi 16.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reformasi birokrasi dan *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi dan remunerasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: budaya organisasi, reformasi birokrasi, remunerasi, *employee engagement*, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Negara Indonesia terdiri dari berbagai instansi baik instansi pusat maupun instansi daerah yang saling berkaitan, berkesinambungan serta saling membantu dalam proses penyelenggaraan urusan administrasi dan pemerintahan. Setiap instansi mempunyai tugas dan wewenang masing-masing sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Salah satu instansi pemerintahan yang ada adalah Badan Pusat Statistik.

Menurut Undang-undang No 16 tahun 1997 dan Peraturan Pemerintah No 51 Tahun 1999 menyatakan bahwa Badan Pusat Statistik adalah institusi pemerintah yang memiliki kewenangan melakukan kegiatan statistik berupa sensus atau survei untuk menghasilkan data dan informasi statistik. Data dan informasi statistik digunakan masyarakat dan akademisi sebagai data pendukung dalam perencanaan, penelitian, skripsi, tesis, dan lain-lain (Renstra BPS 2015-2019).

Dengan berdasarkan pengamatan pada saat ini kinerja instansi pemerintahan masih disoroti oleh khalayak ramai. Banyak instansi pemerintah yang mempunyai kinerja yang kurang baik. Hal ini menyangkut sumber daya manusia yang ada di dalamnya maupun menyangkut tentang ketidakpuasan masyarakat tentang pelayanan publik saat ini. Untuk itu instansi pemerintah dituntut harus selalu berusaha meningkatkan dan menjaga kinerjanya menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

Badan Pusat Statistik harus selalu meningkatkan kinerja instansinya, sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan baik. Upaya peningkatan kinerja akan didapat jika memperhatikan segala hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia yaitu dengan memperhatikan dan mengamati faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Omoregbe (2017) tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai mendapat hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai dalam penelitian

tersebut ada beberapa dimensi dari budaya organisasi yaitu gaya kepemimpinan, training pegawai, proses kerja, dan komitmen pegawai. Penelitian serupa seperti pada Anisah (2013), Shalahudin (2014), dan Isa (2016) juga mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adanya penerapan budaya organisasi yang baik maka dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara maksimal dapat meningkat.

Penelitian yang lain tentang faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja seperti pada penelitian Yunus (2013) yang menghasilkan kesimpulan bahwa reformasi birokrasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Berjalannya reformasi birokrasi memberikan perubahan pada sistem penggajian yaitu dengan memberikan imbalan kepada pegawai yaitu berupa tunjangan kinerja atau remunerasi.

Penelitian dari Teja (2017) mendapatkan suatu kesimpulan bahwa remunerasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan Malwa (2016) dan Boedianto (2012) didapat suatu kesimpulan bahwa pemberian remunerasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawainya.

Selain ketiga variabel yang telah dipaparkan di atas yaitu budaya organisasi, reformasi birokrasi, remunerasi, penelitian banyak dilakukan untuk mengetahui yang mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan penelitian dari Fauzi (2016), Siswono (2016) dan Muliawan (2017) *employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. *Employee engagement* merupakan bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerjaan. *Employee engagement* menjadi sesuatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu suatu merupakan suatu keterikatan sebagai energi atau motivasi

dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya, sehingga para karyawan mempunyai rasa memiliki dengan organisasi atau instansinya (Akbar, 2015).

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh budaya organisasi, reformasi birokrasi, remunerasi dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul”.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sesuatu hal yang menjadi pedoman oleh semua anggota organisasi dalam menghadapi permasalahan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Amnuai, Tika, 2012). Lebih lanjut *Jaghargh (2012)* mengungkapkan beberapa dimensi dari budaya organisasi yang diturunkan dari teori karakteristik *Robbins (2008)* yang terdiri dari 9 karakteristik yang nantinya dapat digunakan sebagai alat dalam mengukur pelaksanaan budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, kepemimpinan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, *reward system*, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi.

Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa reformasi birokrasi adalah suatu perubahan yang dilakukan organisasi pemerintah secara terpadu dan berkesinambungan dalam pengelolaan tata pemerintahan yang lebih baik, (Sedarmayanti, 2017:339). Indikator penilaian reformasi birokrasi adalah manajemen perubahan, penataan dan penguatan organisasi, penataan peraturan perundang-undangan, penataan sistem manajemen SDM aparatur, penataan tata laksana, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, peningkatan kualitas pelayanan publik. Grand Design Reformasi Birokrasi (Haryono, 2016).

Remunerasi merupakan bentuk dari imbal balik atau upah yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Handoko (2000) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan seorang karyawan. Dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik No 76 tahun 2012 tentang Jabatan, Kelas Jabatan, dan Tunjangan Kinerja di Lingkungan Badan Pusat Statistik, remunerasi yang ada pada Badan Pusat Statistik (BPS) adalah penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa tunjangan yang dikenal dengan tunjangan kinerja. Drucker (dalam Halacheva, 2014) merumuskan remunerasi menjadi 3 tipe yaitu *remunerasi for position*, *remunerasi for person*, *remunerasi for performance*, yang akan dapat digunakan sebagai indikator pengukuran dan penghitungan besaran remunerasi.

Schiemann (dalam Akbar, 2015) mendefinikan *employee engagement* kerelaan dalam mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Hal ini dapat diambil kesimpulan yaitu sikap loyalitas terhadap perusahaannya.

Robinson berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai hubungan baik dengan perusahaan dapat memaksimalkan kinerjanya demi keuntungan perusahaan (dalam Akbar, 2015). Dari beberapa pengertian diatas, *employee engagement* adalah sebuah rasa antusias, loyalitas seorang pegawai kepada tempatnya bekerja dan para pegawai yang bekerja, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam mengukur *employee engagement*, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk *employee engagement*, menurut Schaufeli dan Bakker (2008) terdapat 3 karakteristik dalam *employee engagement*, diantaranya yaitu *vigor dedication*, *absorption*.

Kinerja Pegawai

Bernardin dan Russel mengutarakan pengertian dari kinerja adalah penilaian suatu hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai waktu yang ditetapkan. Handoko mendefinisikan kinerja sebagai penilaian dan evaluasi hasil pekerjaan karyawan oleh organisasi (Tika, 2012:121). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi yang dilakukan pada kurun waktu tertentu, sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi. *Viswesvaran* membagi dimensi kinerja karyawan ke dalam 6 dimensi seperti di bawah ini: *effort, job Knowledge, quality, quantity, compliance with rules, interpersonal competence*, (dalam *Viswesvaran & Ones, 2002*).

Pengembangan Hipotesis

Budaya organisasi merupakan pedoman yang telah dijadikan landasan dalam bertingkah laku oleh anggota organisasi yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul mempunyai budaya organisasi yang berupa nilai inti yang harus selalu dijadikan pedoman dalam bekerja yaitu profesional, integritas dan amanah. Semakin baik pemahaman dan penerapan budaya organisasi oleh para pegawai, maka dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Sejalan dengan riset dari Salahudin (2014) dan Isa et. al (2016) tentang pengaruh budaya organisasi dan kinerja pegawai, bahwa budaya organisasi diharapkan signifikan positif dengan kinerja pegawai. Pada penelitian ini sejalan dengan riset dari Stephen (2016) dan Wardani (2016), keduanya mendapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul.

Reformasi Birokrasi merupakan perubahan organisasi dalam melaksanakan visi dan misi menuju ke arah yang lebih

baik. Para pegawai harus selalu mengikuti perubahan yang telah dicanangkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat mencapai tujuan organisasi. Yunus (2013) meneliti peran reformasi birokrasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan temuan reformasi birokrasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Reformasi Birokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul

Remunerasi yang diterima Pegawai Badan Pusat Statistik didasarkan posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Besaran remunerasi berdasarkan pada penilaian kinerja pegawai setiap bulannya yaitu dengan membuat capaian kinerja pegawai yang dilakukan secara obyektif sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. Dengan adanya remunerasi diharapkan mampu berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja Pegawai. Penelitian dari Teja (2017), Juairiah dan Malwa (2016) dan Boedianto (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan positif antara Remunerasi dan Kinerja.

H3: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul

Employee engagement adalah rasa keterikatan antara pegawai dengan organisasi, sehingga pada instansi BPS ini, sangat diperlukan dan diharapkan akan meningkat, para pegawai merasa terlibat dan mempunyai rasa memiliki, mempunyai sikap loyal serta semangat dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada produktivitas pegawai dan kinerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan instansi BPS. Penelitian dari Fauzi (2016) tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja mendapatkan hasil *indikator employee engagement* yang terdiri dari *vigor, dedication, dan absorption* secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Riset dari Siswono (2016) tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan menghasilkan kesimpulan bahwa

employee engagement berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. H4: *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2015:8). Sifat penelitian ini adalah studi kausalitas yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Lokasi tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling, yaitu teknik yang memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul yaitu berjumlah 36 orang pegawai tetap.

Pengujian Hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 16. Penelitian ini terdiri dari 4 variabel bebas yaitu budaya organisasi, reformasi birokrasi, remunerasi, dan *employee engagement*, dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	%
Jenis Kelamin	Perempuan	22,2
	Pria	77,8
Usia	20-30 tahun	5,6
	31-40 tahun	44,4
	41-50 tahun	30,6
	> 50 tahun	19,4
Status	Belum Menikah	0
	Menikah	100
Pendidikan Terakhir	SLTA/ sederajat	22,2
	D1/D2/D3/D4	30,6
Jenjang Jabatan	S1/S2/S3/S4	47,2
	Fungsional	75
Lama Bekerja	Struktural	25
	6-10 tahun	13,9
	11-15 tahun	47,2
	>15 tahun	38,9

Karakteristik responden adalah gambaran responden berdasarkan kriteria tertentu diantaranya adalah jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, jenjang jabatan, dan lama bekerja. Jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 36 orang pegawai yang seluruhnya mengisi dan mengembalikan kuesioner yang diberikan. Responden terdiri dari jenis kelamin pria yaitu 77,8%, dan wanita 22,2%. Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul mayoritas berusia 31-40 tahun yaitu sekitar 44,4% dan dengan status semuanya sudah menikah. Untuk pendidikan terakhir terbanyak adalah jenjang S1/S2/S3 sekitar 47,2% dan jenjang jabatan terbanyak adalah fungsional sekitar 75% serta lama bekerja yaitu 11-15 tahun sekitar 47,2% .

Tabel 2 Hasil Uji Kualitas Data

BO	Pearson Corr.	RB	Pearson Corr.	RM	Pearson Corr.	EE	Pearson Corr.	MPU	Pearson Corr.
BO1	0,505	RB1	0,579	RM1	0,627	EE1	0,597	KP1	0,729
BO2	0,470	RB3	0,468	RM2	0,823	EE3	0,718	KP2	0,525
BO3	0,682	RB4	0,392	RM3	0,837	EE4	0,575	KP3	0,496
BO4	0,665	RB5	0,628	RM4	0,827	EE6	0,442	KP4	0,609
BO5	0,659	RB6	0,644	RM5	0,885	EE7	0,502	KP5	0,623
BO6	0,568	RB7	0,679			EE8	0,498	KP6	0,736
BO7	0,491	RB8	0,676			EE9	0,560	KP7	0,795
BO8	0,482	RB9	0,608			EE10	0,561	KP8	0,700
BO9	0,685	RB10	0,586			EE11	0,615	KP9	0,721
BO10	0,386	RB11	0,283			EE12	0,710	KP10	0,638
BO11	0,722	RB12	0,632					KP11	0,544
BO12	0,807	RB13	0,408						
BO13	0,700	RB14	0,523						
		RB15	0,766						
		RB16	0,509						
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,856		0,845		0,863		0,799		0,864

Instrument penelitian dikatakan valid jika nilai corrected item-total correlation yang diperoleh adalah lebih besar dari 0,279. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian validitas variabel budaya organisasi terdiri dari 13 butir pernyataan yang kesemuanya valid, validitas variabel Reformasi Birokrasi terdapat 15 butir pernyataan valid dan 1 butir pernyataan yang tidak valid, validitas variabel remunerasi terdapat 5 butir pernyataan yang kesemuanya valid.

Validitas variabel *employee engagement* dari 12 butir pernyataan terdapat 2 butir pernyataan yang tidak valid. Validitas variabel kinerja pegawai terdiri

dari 11 pernyataan yang kesemuanya valid. Dari beberapa butir pernyataan yang tidak valid selanjutnya akan dibuang dan dilakukan uji kualitas data lagi sehingga pernyataan dalam kuesioner menjadi valid. Kemudian didapatkan nilai cronbach alpha berturut turut yaitu 0,856;0,845;0,863;0,799;dan 0,864 yang kesemuanya reliabel karena Cronbach Alpha diatas r tabel yaitu 0,7. Seluruh butir pernyataan untuk tiap variabel dinyatakan reliabel yang artinya jika instrument tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

Tabel 3 Asumsi Klasik

Bebas	Terikat	Tolerance	VIF	Spearman's rho (p)	t	Kolmogorov -Smirnov Z	Asymp. Sig. (2- tailed)
BO	KP	0,403	2,479	0,582	0,557	0,694	0,720
RB		0,348	2,874	0,659	0,446		
RM		0,448	2,232	0,691	-0,401		
EE		0,456	2,193	0,653	-0,454		

Tabel 4 Analisis Regresi Linier

Bebas	Terikat	Unstandardized Coefficients		Stand. Coefficients	T	Sig.	Adj. R Square
		B	Std. Error	Beta			
BO	KP	0,048	0,132	0,065	0,368	0,715	0,557
RB		0,200	0,109	0,349	1,830	0,077	
RM		-0,197	0,212	-0,156	-0,927	0,361	
EE		0,499	0,152	0,545	3,273	0,003	

Uji Normalitas

Pada tabel 3 diatas pengujian normalitas data menggunakan uji statistik *One Sample non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*, di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,720 yang lebih tinggi dari 0,05, sehingga dikatakan bahwa memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:139).

Hasil tampilan output SPSS menunjukkan bahwa variabel independent tidak ada yang mempengaruhi variabel dependent nilai absolute. Hal ini dilihat dari nilai probabilitasnya (sig) di atas 0,05 (sig > 0,05), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pada tabel 4 analisis regresi linier, menunjukkan bahwa hasil dari uji t untuk hipotesis 1 dan hipotesis 3 ditolak karena nilai signifikansi diatas 0,05 (nilai sig > 0,05) sedangkan hasil pada pengujian hipotesis 2 dan hipotesis 4 diterima karena nilai signifikansi dibawah 0,05 (nilai sig < 0,05).

Pembahasan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 menunjukkan bahwa t hitung

variabel budaya organisasi adalah 0,368, nilai tersebut berada pada probabilitas 0,715 > 0,05 sedangkan koefisien regresi β adalah 0,048. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul. Mengacu pada hasil ini maka Hipotesis 1 yang menduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul ditolak.

Temuan ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu (shalahudin, 2014), wambugu (2014), wardani (2016), yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelaksanaan budaya organisasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul sudah berjalan dengan baik, akan tetapi memang tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari pengisian kuesioner diperoleh bahwa ada beberapa pegawai merasa tidak puas dengan imbalan yang diterima karena tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan, sesuai dengan isian butir pernyataan instansi memberikan imbalan sesuai dengan kinerja yang menjawab tidak setuju sejumlah 2,8 persen, yang menjawab ragu-ragu sekitar 8,3 persen serta pernyataan tentang imbalan yang diterima pegawai sesuai kinerja yang dilakukan yang menjawab tidak setuju sejumlah 5,6 persen, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13,9 persen.

Pembahasan pengaruh variabel reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 diperoleh t hitung variabel reformasi birokrasi adalah 1,830, nilai tersebut berada pada probabilitas $0,077 < 0,05$, sedangkan koefisien regresi β adalah 0,200. Hal ini berarti reformasi birokrasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini maka reformasi birokrasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul. Semakin tinggi pelaksanaan reformasi birokrasi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul.

Hipotesis 2 yang menduga bahwa reformasi birokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul diterima.

Sejalan dengan penelitian Yunus (2013) yang menyebutkan bahwa reformasi birokrasi berpengaruh positif and signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik kabupaten Gunungkidul.

Pembahasan pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 menunjukkan bahwa t hitung variabel remunerasi adalah -0,927, nilai tersebut berada pada probabilitas $0,361 > 0,05$, sedangkan koefisien regresi β adalah -0,197 sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul. Berdasarkan hasil ini maka Hipotesis 3 yang menduga bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Retnoningtyas (2014) yang menyebutkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul. Dari hasil pengisian kuesioner didapat nilai mean terendah yaitu indikator *pay for performance*, sehingga

dapat diartikan bahwa pegawai merasa masih belum puas dengan remunerasi yang diterima, hal ini berdasarkan jawaban responden pada pernyataan bahwa remunerasi berikan sesuai dengan beban kerja, yaitu 11,1 persen menyatakan tidak setuju dan 16,7 persen menyatakan ragu-ragu.

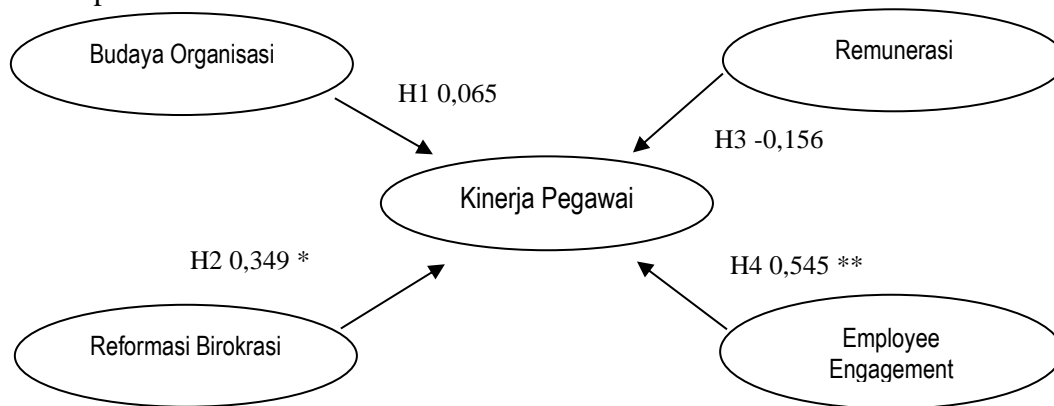
Pembahasan pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 menunjukkan bahwa t hitung variabel *employee engagement* adalah 3,273, nilai tersebut berada pada probabilitas $0,003 < 0,05$ sedangkan koefisien regresi β adalah 0,456. Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul. Berdasarkan hasil ini maka Hipotesis 4 yang menduga bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul diterima. Semakin tinggi pelaksanaan *employee engagement* maka semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul.

Temuan ini mendukung hasil temuan dari Fauzi (2016), Siswono (2016), dan Muliawan (2017) yang menyebutkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul diterima..

Berdasarkan Tabel 4 diatas perhitungan analisis *standardized coefficient beta* diketahui variabel budaya organisasi, reformasi birokrasi, remunerasi, dan *employee engagement* mempunyai nilai koefisien beta secara berturut-turut sebesar 0,065; 0,349; -0,156; 0,545. Variabel *employee engagement* mempunyai nilai *standardized coefficient beta* terbesar yaitu sebesar 0,545 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh lebih kuat dari ketiga variabel lainnya terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul.

Dilihat bahwa Adjusted R. Square yang bernilai 0,557, mempunyai arti bahwa besarnya derajat pengaruh 55,70 % variabel budaya organisasi, reformasi birokrasi, remunerasi, dan *employee engagement* mempengaruhi kinerja pegawai atau mampu menjelaskan variabel dependent dalam hal ini kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 55,7%, dan 44,30% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian



Ket : * $p < 0,05$
 ** $p < 0,01$

SIMPULAN

Hasil penelitian diatas diperoleh kesimpulan bahwa reformasi birokrasi dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan peningkatan pelaksanaan reformasi birokrasi dan *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul. Variabel *employee engagement* lebih dominan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan budaya organisasi, reformasi birokrasi dan remunerasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul untuk selalu memperhatikan kenyamanan kondisi kantor saat para pegawai bekerja, sehingga dengan suasana yang nyaman, para pegawai dapat menikmati pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dari hasil Uji Determinasi, besarnya derajat pengaruh *Adjusted R square* adalah 55,70 % variabel budaya organisasi,

reformasi birokrasi, remunerasi, dan *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan atau mampu menjelaskan variabel dependent dalam hal ini kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 55,70%, dan

44,30% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali dan memperhatikan lagi 44,30% faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang telah ada yaitu seperti pada penelitian Alfisah (2013) yang meneliti tentang pengaruh motivasi, disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, didapat hasil bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian lain yang meneliti tentang faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Firdaus (2016) didapat kesimpulan yaitu kepemimpinan, upah dan kondisi kerja serta fasilitas kerja merupakan

faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Akbary, M.F. (2015). "Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung. E. Proceeding of Management.. Vol.2. no 2.
- Alfisah. (2013). "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar. Jurnal Wawasan Manajemen Vol.1 No.1
- Anisah. (2013). "Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin". Jurnal Wawasan Manajemen., Vol. no.1.
- Boedianto, S. (2012). "Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Permasalahatan Klas IIA Anak Blitar". Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi. Vol. 1. No3
- Fauzi, Okta. (2016). "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima Bandung". E. Proceeding of Management. Vol 3. no.3.
- Firdaus, M.R. (2016). "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Puskesmas Pisangan)". Skripsi. Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Manajemen. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halacheva, T. (2014). "Performance Indicators and Remuneration of Personnel". KSI Transactions. On Knowledge Society. Vol. VII. No. 4.
- Handoko, T. Hani. (2000). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Haryono. (2016). "Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian Hukum dan HAM RI". JIKH. vol 10 no.3.
- Isa, Moh.F, Solomon Ozemoyah Ugheoke and Wan Shakizah Wan Mohd Noor. (2016). "The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman. Journal of Entrepreneurship and Business". Vol. 4. Issue 2. pp. 1 - 12.
- Jaghargh, F.Z., Bhorbanpanah, H., Nabavi, Seyed. E. (2012). "A survey on Organizational Culture Based on Stephan Robbins's Theory (Case Study)". International Conference on management and artificial Intelligence IPEDR". Vol.35.
- Malwa. R.U., Juairiah. (2016). "Hubungan antara pemberian Remunerasi terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang". Jurnal Psikologi Islami. Vol.2. no2
- Muliawan.Y. (2017). "Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan. Tahun XIV No.2
- Omoregbe. O. (2017). "Organizational Culture and Employee Performance in The Nigerian Banking Sector". European Journal Business and Social Sciences. Vol. 6 No. 8
- Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik No 76 Tahun 2012 tentang Jabatan, Kelas Jabatan, dan

- Tunjangan Kinerja di Lingkungan Badan Pusat Statistik.
- Peraturan Pemerintah nomor 51 tahun 1999 tentang penyelenggaraan statistik
- Permenpan RB nomor 20 tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014
- Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul 1 (2015-2019)
- Retnoningtyas, D.I. (2014). "Analisis Pengaruh Remunerasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Sandi Negara". *Jurnal MIX*. Vol IV no.1
- Shalahudin, Ahmad. (2014). "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan motivasi kerja sebagai Variabel Perantara". *Jurnal Manajemen teori dan terapan*. tahun 7 no. 1.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswono. D. (2016). "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Rodex Travel Surabaya". *AGORA* Vol. 4. No. 2.
- Stephen, N.E., Ekpenyong Alfred Stephen. (2016). "Organizational Culture and Its Impact on employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Niger Delta University, Amassoma". *Higher Education of Social Science*. Vol. 11 No. 5. Pp.36-35
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teja, S.G.B.H. (2017). "Pengaruh Remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 19. No. 2
- Tika, Moh. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-undang No 16 tahun 1997 tentang Statistik
- Viswesvaran, C. Schmidt F.L. and Ones D. (2002). "The Moderating Influence of Job Performance Dimensions on Convergence of Supervisory and Peer Ratings of Job Performance: Unconfounding Construct-Level Convergence and Rating Difficulty" *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87. No. 2. 345-354.
- Wambugu, L. W. (2014). "Effect of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila-Kipevu Ii Power Plant)". *European Journal of Business and Management*. Vol. 6. No. 32
- Wardani. R.K. (2016) "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.31 No 1.
- Yunus, Saddam. (2013). "Analisis Peran Reformasi Birokrasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru". Skripsi. Pekanbaru. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Administrasi Negara. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.