

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan dinas yang memiliki wewenang dalam melaksanakan tugas yang diberikan pemerintah pada bidang perikanan dan kelautan yang ada di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan beralamatkan di Jalan Sagan No III/4 Yogyakarta. Dinas yang ada tepat ditengah kota ini memiliki sumberdaya manusia yang berjumlah 65 pegawai yang mayoritas adalah pegawai negeri sipil(PNS). Data diperoleh erdasarkan data tahun 2018. Dinas kelautan dan perikanan DIY juga memiliki beberapa sub bidang yang memiliki tugas pokok masing masing pada tiap tahunnya. Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY juga selalu melakukan perombakan setiap tahunnya meliputi perombakan penempatan pegawai pada sub bidang masing-masing, dan juga perombakan dalam program dan tugas masing-masing. Kegiatan Dinas kelautan juga lebih mengarah kepada pemberdayaan perikanan yang ada di lingkungan masyarakat. Seperti pembudidayaan bibit ikan, pembudidayaan ikan, pengolahan

ikan, sampai dengan pengolahan ikan semuanya adalah tugas dan tujuan dari program Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY.

2. Visi dan Misi Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY

Dalam menjalankan organisasinya, pastinya Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY memiliki visi dan misi yang sesuai dengan pandangan dan apa yang akan dicapai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY, berikut adalah penjelasannya sebagai berikut :

a. Visi

1) Kelautan dan Perikanan : masyarakat terdiri dari beberapa unsur, yaitu unsur masyarakat inti, dan juga unsur masyarakat pendukung. Perbedaan ini dapat dilihat bahwa masyarakat ini adalah masyarakat yang bertugas sebagai pelaku usaha, diantaranya adalah budidaya ikan, nelayan, pengolah ikan dan juga pemasok perikanan. Sedangkan masyarakat yang menjadi pendukung adalah masyarakat yang terdiri dari pemerhati, kelompok kerja, LSM, litbang, dan perguruan tinggi yang memiliki tugas yang berhubungan dengan kelautan dan perikanan.

2) Berdaya saing : Maju, tangguh, kreatif, inovatif, mutu/kualitas, terampil, profesional, dalam tujuan membangun kekuatan daya saing di kalangan masyarakat, DKP DIY fokus pada pembangunan yang diarahkan pada kebutuhan pasar. Untuk mendapatkan pendapatan yang maksimal, serta

mendapatkan kesejahteraan masyarakat dibidang kelautan dan perikanan, DKP DIY harus memanfaatkan sumberdaya lokal yang kemudain menjadi produk berupa barang/jasa serta berorientas pada pasar lokal maupun regional, yang dilakukan secara berkala dan

b. Berkelanjutan : berarti DKP DIY melakukan penjagaan dapa kelestarian SDM ikan, melakukan koservasi dan rehabilitasi, pada ekosistem, tidak lupa melakukan pengawasan, serta harus berwawasan baik di lingkungan sekitar.

c. Misi

1. Meningkatkan Kemandirian dan Kesejahteraan Masyarakat Kelautan dan Perikanan.
2. Meningkatkan Dan Memelihara Daya Dukung Dan Kualitas Lingkungan Sumberdaya Kelautan Perikanan

3. Tugas dan Fungsi Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY

Tugas dan fungsi dari Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY adalah melaksanakan tugas yang diberikan pemerintah daerah pada bidang kelautan dan perikanan yang ditulis pada peraturan Gubernur provinsi DIY Nomor 66 Tahun 2015.

Dalam rangka melaksanakan tugas tersebut, Dinas Kelautan dan Perikanan mempunyai berbagai fungsi:

1. Menyusun program dan melakuka pengendalian di bidangkelauta dan perikanan.

2. Merumuskan kebijakan teknis yang ada di bidang kelautan dan perikanan.
3. Melaksanakan , mengembangkan, mengolah, dan memasarkan kelautan dan perikanan di wilayah pesisir opanta.
4. Menguji dan mengawasi mutu perikanan.
5. Memberikan fasilitas penyelenggaraan yang berhubungan dengan kelutan dan perikanan di Kabupaten/Kota.
6. Melaksanakan pelayanan umum sesuai dengan wewenang.
7. Menyelenggarakan kegiatan yang berhubungan dengan kelutan dan perikanan di Kabupaten/Kota.
8. Melindungi, mengembangkan, dan memanfaatkan pengetahuan, serta adat istiadat yang merupakan tradisi luhur pada bidang kelutan dan perikanan.
9. Memberdayakan sumberdaya dan menyambung mitra kerja pada bidang kelutan dan perikanan.
10. Melaksanakan kegiatan yang bersifat ketatausahaan.
11. Melaksanakan tugas –tugas lain yang ditugaskan/diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsi.

B. Gambaran umum subyek penelitiann

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan di Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY. Waktu yang

diperlukan dalam pembagian kuesioner ini adalah sekitar 3 hari dimulai pada tanggal 25 Januari 2019 melakukan penyebaran dan diambil pada 28 Januari 2019. Kuesioner dibagikan kepada seluruh pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY yang berjumlah 65 pegawai. Peneliti membagikan kuesioner pada saat jam kerja pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY, sehingga kuesioner disebarkan dan di tinggalkan pada ruangan prgawai untuk di isi masing-masing pegawai Dinas Kelautan Dan Prikanan DIY saat waktu senggang. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 65 di Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY. Dari 65 kuesioner yang peneliti sebar, hanya 61 yang layak untuk diuji atau dijadikan sebagai data penelitian.

C. Hasil Pengumpulan Data

Subjek atau responden dalam penelitian ini merupakan pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY. Waktu yang diperlukan dalam penyebaran kuesioner ini adalah 4 hari dimulai tanggal 25 Januari 2019 melakukan penyebaran kuesioner dan diambil tanggal 28 Januari 2019. Peneliti membagikan kuesioner pada saat jam kerja dan membagikan langsung kepada seluruh pegawai dinas. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 65 di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan DIY. Dari 65

kuesioner yang disebarkan hanya 61 kuesioner yang kembali dan memiliki rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	65
Kuesioner yang terkumpul	61
Kuesioner yang rusak	4
Kuesioner yang diolah	65
Response rate	93,84%

Sumber : Data diolah 2019

D. Deskripsi Responden

a) Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Responden pada penelitian ini dibagi dalam 2 golongan, yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berikut ini adalah data responden yang berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2
Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	33	50,7%
2	Perempuan	28	40,3%
	Total	61	100%

Sumber: Lampiran 3. Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak laki-laki yaitu sebanyak 33 orang (50,7%) dan laki-laki sebanyak 28 orang (40,3%).

b) Deskripsi responden berdasarkan usia

Responden pada penelitian ini dibagi dalam 5 golongan, yaitu responden yang memiliki usia 21-25 tahun, responden yang memiliki usia 26-30 tahun, responden yang memiliki usia 31-35 tahun, responden yang memiliki usia 36-40 tahun dan responden yang memiliki usia >40 tahun. Berikut data responden berdasarkan usia:

Tabel 4.3
Data Responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21-25 tahun	3	4,9%
2	26-30 tahun	4	6,5%
3	31-35 tahun	11	18,0%
4	36-40 tahun	9	14,7%
5	>40 tahun	34	55,7%
	Total	61	100%

Sumber: Lampiran 3. Data Responden

Berdasarkan penjelasan dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berusia >40 tahun sejumlah 34 orang (55,7%) dan yang paling sedikit adalah responden berusia 21-25 tahun sebanyak 3 orang (4,9%).

c) Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Responden pada penelitian ini dibagi dalam 4 golongan, yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan D3, S1, S2 dan Pendidikan Lainnya. Berikut data responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 4.4
Data responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	D3	16	26,2%
2	S1	32	52,4%
3	S2	13	21,3%
4	Lainnya	-	0%
	Total	61	100%

Sumber : Lampiran 3. Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak adalah responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 32 orang (52,4%) dan yang paling sedikit adalah responden yang memiliki pendidikan responden yaitu S2 sebanyak 13 orang (21,3%).

d) Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Responden pada penelitian ini dibagi dalam 5 golongan, yaitu responden yang memiliki pengalaman kerja 1 sampai dengan 5 tahun, 6 sampai dengan 10 tahun, 11 sampai dengan 15 tahun, 16 sampai dengan 20 tahun, dan >20 tahun. Berikut data responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.5
Data responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-5 tahun	8	13,1%
2	6-10 tahun	10	16,3%
3	11-15 tahun	15	24,5%
4	16-20 tahun	19	31,1
5	>20 tahun	9	14,7
	Total	61	100%

Sumber: Lampiran 3 . Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa yang paling lama bekerja pegawai yang bekerja 16-20 tahun yaitu sebanyak 19 orang (31,1%) dan yang paling sedikit adalah pegawai yang 1-5 tahun yaitu sebanyak 8 orang (13,1%).

E. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah remunerasi, motivasi, dan kinerja. Berikut adalah cara untuk menentukan besarnya interval dalam statistik deskriptif :

$$i = \frac{\text{jarakataurange}}{\text{banyaknyakelas}}$$

Keterangan:

Range = angka terbesar-angka terkecil.

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0,8$$

Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut :

1 - 1,8 = Sangat rendah/kurang baik.

1,8 - 2,6 = Rendah/tidak baik.

2,7 - 3,4 = Cukup.

3,5 - 4,3 = Tinggi/baik.

4,4 - 5 = Sangat tinggi/sangat baik

Hasil tanggapan responden terhadap variabel remunerasi, motivasi, dan kinerja dengan jumlah responden (N) adalah 61 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel remunerasi, motivasi, dan kinerja, sebagai berikut:

1. Variabel Remunerasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel remunerasi dengan jumlah responden (N) adalah 61 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel remunerasi, sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Variabel Remunerasi

NO	PERTANYAAN	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	Std. Deviasi
1	Nilai remunerasi (insentif) didasarkan pada grade/level pegawai	2	4,1	5	0,6
2	Nilai Remunerasi (insentif) yang diterima sesuai dengan tanggungjawab dan beban kerja saya	3	4,1	5	0,5
3	Nilai Remunerasi (insentif) yang saya terima sesuai dengan potensi yang saya miliki	3	4	5	0,6
4	Remunerasi (insentif) yang saya terima sesuai capaian kerja saya	2	4,1	5	0,6

NO	PERTANYAAN	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	Std. Deviasi
5	Nilai Remunerasi (insentif) membuat saya datang ke kantor tepat waktu	2	4	5	0,8
6	Nilai Remunerasi (insentif) yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan saya	2	4	5	0,7
7	Nilai Remunerasi (insentif) yang diberikan membuat saya betah bekerja sebagai pegawai di kantor ini.	2	4	5	0,7
<i>Mean</i>			4		

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel remunerasi menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 4. Nilai tersebut memiliki arti bahwa pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY memberikan remunerasi yang tinggi kepada pegawai.

2. Variabel Motivasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi dengan jumlah responden (N) adalah 61 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel motivasi, sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Variabel Motivasi

NO	PERTANYAAN	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	Std. Deviasi
PRESTASI					
1	Apakah penilaian prestasi kerja pegawai sudah dilakukan secara obyektif	2	3,8	5	0,7
2	Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi pegawai	1	4	5	0,6

NO	PERTANYAAN	Tanggapan Responden			
		Min	Mean	Max	Std. Deviasi
3	Perusahaan memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif kepada pegawai	2	3,9	5	0,7
4	Prestasi yang anda raih saat ini sudah sangat memuaskan	2	3,9	5	0,7
PENGAKUAN					
5	Saudara mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik	1	3,7	5	0,8
6	Saya selalu mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja saya selama ini	2	3,6	5	0,8
7	Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya	2	3,5	5	0,8
8	Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas	2	3,8	5	0,7
PEKERJAAN ITU SENDIRI					
9	Dalam bekerja saya berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan	3	4,2	5	0,6
10	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional	3	4,3	5	0,5
11	Saya memiliki kepuasan tersendiri manakala mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit	3	4,3	5	0,6
12	Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya	2	4	5	0,5
TANGGUNG JAWAB (RESPONSIBILITY)					
13	Dalam bekerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan pegawai lain	3	4,2	5	0,6
14	Saya merasa belum puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan	3	4,1	5	0,5
15	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	1	4,1	5	0,7
16	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut	2	4,1	5	0,7
KEMAJUAN (ADVANCEMENT)					
17	Jabatan yang saya laksanakan saat ini sudah sesuai dengan prestasi kerja saya	2	4	5	0,6

NO	PERTANYAAN	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	Std. Deviasi
18	Kantor ini melakukan evaluasi secara berkala terhadap para pegawai untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerja pegawai	2	3,9	5	0,7
19	Pelatihan yang selama ini diikuti pegawai dapat mengembangkan keterampilan pegawai dalam bekerja	2	3,9	5	0,5
20	Sangat mungkin bagi saya untuk naik jabatan di kantor ini	2	3,9	5	0,6
PENGEMBANGAN POTENSI INDIVIDU (<i>THE POSSIBILITY OF GROWTH</i>)					
21	Saya ingin mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya selama bekerja di kantor ini	2	4,1	5	0,5
22	Adanya pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja para pegawai	2	4	5	0,6
23	Pelatihan dan pengembangan yang saya ikuti dapat bermanfaat untuk pengembangan karir	3	4,1	5	0,6
Mean			4		

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel motivasi menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 4. Nilai tersebut memiliki arti bahwa pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY memiliki motivasi yang tinggi.

3. Variabel Kinerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi dengan jumlah responden (N) adalah 61 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel kinerja, sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Variabel Motivasi

NO	PERTANYAAN	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	Std. Deviasi
EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI					
1	Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan	1	3,5	5	0,8
2	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	2	4	5	0,6
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan	1	3,9	5	0,7
4	Karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya	3	4	5	0,5
TANGGUNG JAWAB					
5	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	3	4,2	5	0,5
6	Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai	3	4,3	5	0,5
7	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu	3	4,1	5	0,5
8	Karyawan telah memahami konsekuensi keputusan dan tindakan yang diambilnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya	3	4	5	0,6
DISIPLIN					
9	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan	3	4,2	5	0,5
10	Pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan kantor	3	4	5	0,6
11	Saya selalu menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya	3	4	5	0,6
12	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	3	4,1	5	0,5
13	Pegawai dapat memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya	3	4,1	5	0,5
INISIATIF					
14	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan	3	4	5	0,6
15	Saya memiliki inisiatif mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah	2	4	5	0,6

NO	PERTANYAAN	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	Std. Deviasi
16	Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik	2	4	5	0,6
17	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan	3	4,3	5	0,6
18	Pegawai senantiasa memiliki inisiatif untuk mengatasi setiap permasalahan dalam pelaksanaan tugasnya	3	4,2	5	0,4
			4,1		

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel kinerja menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 4,1. Nilai tersebut memiliki arti bahwa pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY memiliki kinerja yang tinggi.

F. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrumen ini digunakan untuk mengetahui apakah penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel atau belum. Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi dengan kata lain uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah sudah sesuai antara pertanyaan dengan variabel yang akan diukur. Kriteria pengujian validitas yang dinyatakan valid adalah apabila nilai Signifikan (Probabilitas) $> 0,05$ dan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikan (Probabilitas) $< 0,05$.

Sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensin dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Dikatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* (α) > 0,7. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

langkah pertama yang harus dilakukan sebelum menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan pantas/layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 61 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas < 0,05 maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas \geq 0,05 maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Remunerasi	X1	0,000	Valid
	X2	0,000	Valid
	X3	0,000	Valid
	X4	0,000	Valid
	X5	0,000	Valid
	X6	0,000	Valid
	X7	0,000	Valid
Motivasi Kerja	Z1	0,000	Valid
	Z2	0,000	Valid
	Z3	0,000	Valid
	Z4	0,007	Valid
	Z5	0,046	Valid
	Z6	0,000	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	Z7	0,000	Valid
	Z8	0,000	Valid
	Z9	0,018	Valid
	Z10	0,000	Valid
	Z11	0,002	Valid
	Z12	0,001	Valid
	Z13	0,011	Valid
	Z14	0,007	Valid
	Z15	0,000	Valid
	Z16	0,000	Valid
	Z17	0,000	Valid
	Z18	0,000	Valid
	Z19	0,000	Valid
	Z20	0,000	Valid
	Z21	0,000	Valid
Z22	0,000	Valid	
Z23	0,000	Valid	
Kinerja	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,002	Valid
	Y5	0,000	Valid
	Y6	0,000	Valid
	Y7	0,000	Valid
	Y8	0,000	Valid
	Y9	0,000	Valid
	Y10	0,000	Valid
	Y11	0,000	Valid
	Y12	0,000	Valid
	Y13	0,000	Valid
	Y14	0,000	Valid
	Y15	0,000	Valid
Y16	0,000	Valid	
Y17	0,000	Valid	
Y18	0,000	Valid	

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 61 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Remunerasi, Motivasi

Kerja dan Kinerja yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 61 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Sekaran, Uma, 2011). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Remunerasi	0.760	Reliabel
Motivasi Kerja	0.838	Reliabel
Kinerja	0.863	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas dari 61 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Remunerasi, Motivasi Kerja dan Kinerja dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

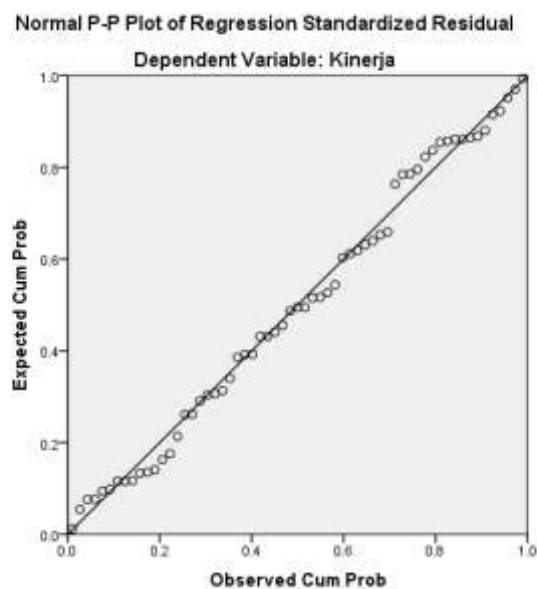
2. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan *probability-plot*. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Gambar 4.1 Uji Normalitas



Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat

dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4.11.
Uji Multikolineartias

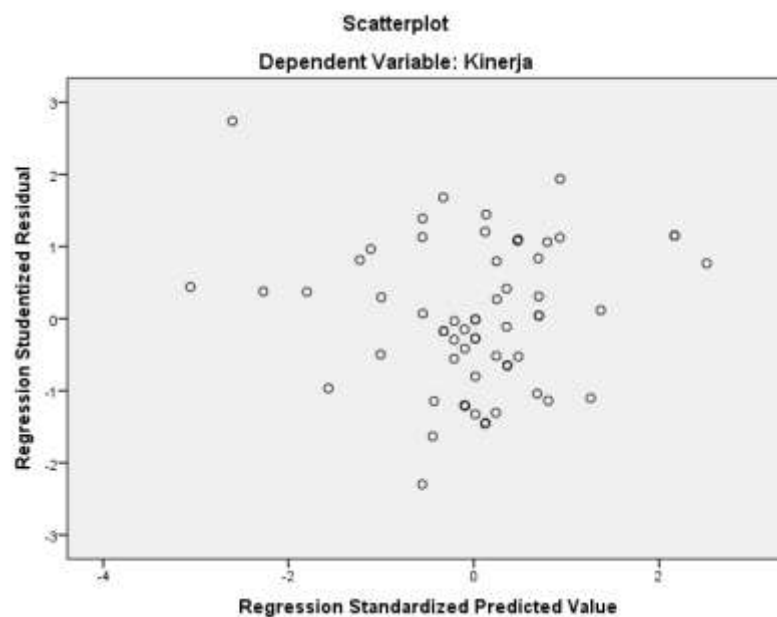
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Remunerasi	0,678	1,476	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,678	1,476	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :



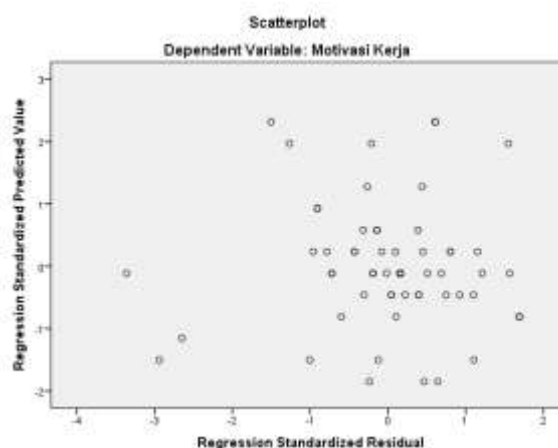
Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa titik-titik dalam grafik *scatterplot* tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data dalam model regresi tersebut terbebas dari gejala heteroskedastitas.

3. Analisis Regresi Tahap 1

Uji regres tahap 1 ini dilakukan dengan uji asumsi klasik heteroskedastisitas dan normalitas untuk menguji variabel remunerasi terhadap motivasi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011).



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas regresi 1

Dari gambar 4.3 dapat dilihat bahwa uji heteroskedastisitas yang menguji pengaruh job insecurity terhadap komitmen organisasi tidak membentuk pola yang jelas, jadi titik-titik tersebar. Dilihat dari posisi letak titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

Jadi dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas regresi pertama terlihat titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan uji heteroskedastisitas akan dilakukan uji normalitas tahap 1. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari alpha 0,05. (Ghozali, 2011).

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,63256834
	Absolute	,129
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,129
Kolmogorov-Smirnov Z		1,007
Asymp. Sig. (2-tailed)		,263

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 4.4

Uji Normalitas 1

Dilihat dari gambar 4.4 bahwa data sudah terdistribusi secara normal karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,263 artinya diatas 0,05 sehingga dengan demikian data sudah terdistribusi normal.

Untuk menguji pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja digunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam model analisis regresi linier sederhana secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya Remunerasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Ringkasan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Remunerasi	0.568	5.298	0,000	Signifikan
R Square	0.322			

Sumber : Data primer 2019

a. Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu Remunerasi dengan variabel dependen yaitu Motivasi.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.000 ($0,000 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa “Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan motivasi”. Ini

menunjukkan semakin meningkat Remunerasi mampu mempengaruhi Motivasi Kerja secara signifikan.

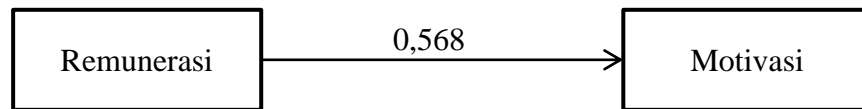
b. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,322. Artinya, 32,2% Motivasi Kerja dipengaruhi oleh Remunerasi.

Pengaruh remunerasi terhadap motivasi dapat diperjelas dari tabel berikut :

Tabel 4.13

Model diagram jalur hasil regresi sederhana



4. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya Remunerasi dan Motivasi Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Remunerasi	0,454	0,209	0,235	2,172	0,034	Signifikan
Motivasi Kerja	0,467	0,088	0,575	5,305	0,000	Signifikan
F hitung	33,903					
Sig F	0,000					
Adjusted R Square	0.523					

Sumber : Data primer 2019

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,235 X_1 + 0,575 X_2 + e$$

1) $b_1 = 0.235$

Artinya jika variabel remunerasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.235 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

2) $b_2 = 0.575$

Artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.575 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

a. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 33,903 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana

nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$, Remunerasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,523. Artinya, 52,3% Kinerja dipengaruhi oleh Remunerasi dan Motivasi Kerja.

c. Uji Regresi Parsial (uji t)

1. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,172 koefisien regresi (B) 0,454 dengan probabilitas (p) = 0,034. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Ini menunjukkan semakin meningkat Remunerasi mampu mempengaruhi Kinerja secara signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,305 koefisien regresi (B) 0,467 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Ini menunjukkan semakin meningkat Motivasi Kerja mampu mempengaruhi Kinerja secara signifikan.

5. Uji Mediasi

Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan menggunakan perhitungan rumus Sobel Test.

Hasil perhitungan analisis jalur pengaruh Remunerasi (X) dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,235. Sementara dapat berpengaruh tidak langsung yaitu Remunerasi (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) yang didapatkan dengan cara perkalian koefisien beta nya yaitu $0.568 * 0,575 = 0,3266$. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau tidak dapat diuji menggunakan sobel test sebagai berikut :

$$P1 = 0,568 \qquad \qquad \qquad Se1 = 0,255$$

$$P3 = 0,575 \qquad \qquad \qquad Se3 = 0,088$$

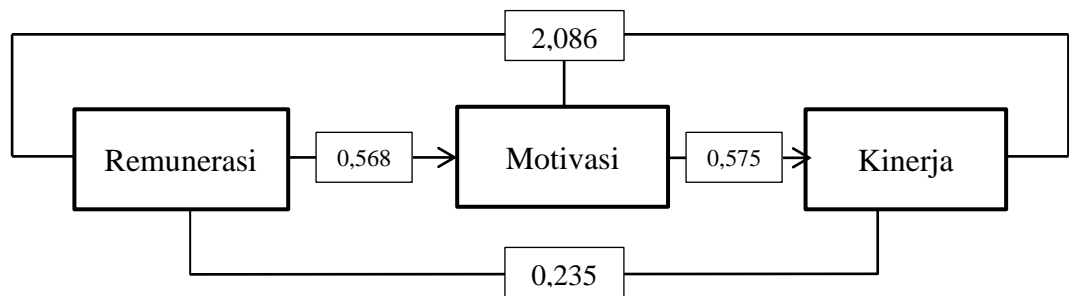
Perhitungan standar error dari koefisien indirect effect (Se43) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Se43 &= \sqrt{P1^2 \cdot Se3^2 + P3^2 \cdot Se1^2 + Se1^2 \cdot Se3^2} \\ &= \sqrt{(0,568)^2 \cdot (0,088)^2 + (0,575)^2 \cdot (0,255)^2 + (0,255)^2 \cdot (0,088)^2} \\ &= \sqrt{0,00249840026 + 0,0214988906 + 0,0005035536} \\ &= \sqrt{0,0245008445} \\ &= 0,156527456 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= \frac{P1.3}{Se1.3} \\ &= \frac{0,3266}{0,156527456} \\ &= 2,0865349 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 2,0865349 yang mana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,98 artinya bahwa parameter pemediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa remunerasi dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dapat diterima.



Gambar 4.15
Model diagram jalur hasil regresi

Dari tabel diatas diatas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung < daripada pengaruh tidak langsung, sehingga H4 diterima.

G. Pembahasan dan Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas didapatkan bahwa terdapat empat hipotesis yang diterima. Hasil pengujian hipotesis tersebut akan dibahas, sebagai berikut :

1. Remunerasi berpengaruh terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima (signifikan)**.

Hasil ini menunjukkan bahwa Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY dalam mengelola sumber dayanya akan memperhatikan pemberian remunerasi yang berupa insentif. Karena dengan pemberian remunerasi yang tinggi di Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, datang tepat pada waktunya, serta memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung. Artinya apabila pegawai tersebut diberikan remunerasi insentif yang tinggi maka motivasi dari pegawai tersebut akan meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Iqbal Mukhti, Rudy Fachruddin yang berjudul Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Dalam Pelayanan Publik (Studi pada kantor Kejaksaan Tinggi Aceh) tahun 2016 yang menyatakan bahwa remunerasi secara relatif akan meningkatkan motivasi pelayanan publik, dengan demikian semakin tinggi tingkat remunerasi(X)

maka akan semakin besar pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi pelayanan publik.

2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima (signifikan)**. Hal ini mengartikan bahwa motivasi bersifat penting untuk seorang pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY, apabila pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi, maka pegawai akan senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Hal ini bisa kita lihat bahwa pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY mengalami peningkatan motivasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan, pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya, pegawai juga lebih dapat bekerja sama dengan anggota lain, sehingga dengan meningkatnya motivasi ini pegawai akan meningkatkan kinerja, membuat pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, bahkan pegawai selalu meninjau ulang pekerjaannya agar hasil kinerja lebih maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiyawan tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Disipli

Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima (signifikan)**. Hipotesis ini mengartikan bahwa remunerasi yang diberikan Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY dianggap mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sehingga pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY ketika remunerasi yang diberikan tinggi serta dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari maka pegawai akan ter-*mindset* ketika bekerja dan membuat pegawai lebih memperhatikan kinerjanya. Artinya apabila pegawai diberikan remunerasi insentif yang tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut juga akan tinggi. Maka dari itu remunerasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY dalam mengelola pegawai yang bekerja disana.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heri Afriandi, Abdul Rahman Lubis, Hafasnuddin pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen

Individual Sebagai Variabel Mediating Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Malahayati”, yang menghasilkan remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima (signifikan)**.

Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian remunerasi yang tinggi pada seorang pegawai akan membuat pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi, dan pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Dengan diterimanya hipotesis ke empat ini, mengindikasikan pentingnya motivasi bagi seorang pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY, karena dengan adanya motivasi yang tinggi disetiap pegawai, maka ketika pegawai diberikan remunerasi maka akan membuatnya untuk senantiasa meningkatkan kinerja mengingat pekerjaannya sebagai seorang pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi dirinya dan merupakan kebanggaan bagi pegawai itu sendiri.