

**PENGARUH PENERAPAN E-REMUNERASI KINERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI  
DAN INFORMATIKA**

**SKRIPSI**

diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan  
pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi  
dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh:

**Aprisya Ayu Restu**

**1607346**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2020**

**PENGARUH PENERAPAN E-REMUNERASI KINERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI  
DAN INFORMATIKA**

Oleh

**APRISYA AYU RESTU**

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Aprisya Ayu Restu

Universitas Pendidikan Indonesia

2020

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,  
dengan dicetak ulang, fotocopy, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**APRISYA AYU RESTU**

**1607346**

**PENGARUH PENERAPAN E-REMUNERASI KINERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing akademik:

Bandung, 15 Desember 2020

Pembimbing Akademik



Dr. Rini Intansari Meilani, M.Pd.

NIP. 198008102008012029

Mengetahui,

Ketua Prodi Pendidikan Manajemen Perkantoran



Dr. Sambas Ali Muhidin, M.Si.

NIP. 197406272001121001

## ABSTRAK

### PENGARUH PENERAPAN E-REMUNERASI KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Oleh:  
**Aprisya Ayu Restu**

Skripsi ini dibimbing oleh:  
**Dr. Rini Intansari Meilani, M.Pd.**

Kinerja pegawai yang belum optimal adalah masalah yang penting untuk diatasi karena dapat menyebabkan kesulitan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya berkaitan dengan efektivitas penerapan sistem remunerasi. Laporan penelitian ini membahas pengaruh penerapan sistem E-Remunerasi Kinerja (E-RK) terhadap kinerja pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 69 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika di salah satu kota di Jawa Barat. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan penerapan E-RK memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Penerapan sistem ERK yang lebih transparan dan kredibel harus dilakukan sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif, yang memotivasi para pegawai untuk berkompetisi secara positif dalam meningkatkan produktifitas serta kualitas hasil kerja mereka.

**Kata Kunci:** *kinerja pegawai, sistem remunerasi elektronik*

**ABSTRACT**  
**THE EFFECT OF E-PERFORMANCE-BASED REMUNERATION ON**  
**EMPLOYEE PERFORMANCE**

By:  
**Aprisya Ayu Restu**

Research Supervisor:  
**Dr. Rini Intansari Meilani, M.Pd.**

*Less than optimal employee performance is an important problem to overcome because it can create difficulties for an organization to achieve its goals. There are many factors affecting employee performance, one of which is related to the effectiveness of remuneration system implementation. This research reports on the effects of an E-Performance-based Remuneration (E-Remunerasi Kinerja/E-RK) system on employee performance. Data were collected using a questionnaire distributed to 69 employees of an Office of Communication and Information Technology in a city in West Java. The results of simple regression analysis show that the application of E-RK had a strong effect on employee performance. A more transparent and credible E-RK system must be implemented so as to create a conducive work environment, which motivates the employees to compete positively in increasing their work productivity and quality.*

**Keywords:** *employee work performance, electronic-based remuneration system*

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
BERITA ACARA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PERNYATAAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
UCAPAN TERIMA KASIH .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR ISI .....	6
DAFTAR TABEL .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR GAMBAR .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB I PENDAHULUAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.3 Tujuan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.4 Kegunaan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
2.1 Kajian Teori .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1 Konsep E-Remunerasi Kinerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2 Konsep Kinerja Pegawai .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2 Pengaruh E-RK terhadap Kinerja Pegawai .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3 Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4 Kerangka Pemikiran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5 Hipotesis Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III METODE DAN DESAIN PENELITIAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1 Metode Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2 Desain Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.1 Operasionalisasi Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.2 Populasi Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.3 Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.4 Pengujian Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.5 Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

3.2.6 Teknik Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.7 Pengujian Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN...</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.3 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.1 Analisis E-Remunerasi Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.2 Analisis Kinerja Pegawai .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.3 Analisis Pengaruh Penerapan E-RK terhadap Kinerja Pegawai .....	<b>Error!</b> <b>Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.1 Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2 Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Abdurahman, M., Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2017). *Dasar-dasar metode statistika untuk penelitian*. Pustaka Setia.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Hardiansyah. (2018). *Kualitas pelayanan publik*. Gava Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hayat. (2017). *Manajemen pelayanan publik*. Raja Grafindo Persada.
- Indrajit, R. E. (2006). *Electronic government: Strategi pembangunan dan pengembangan sistem pelayanan publik berbasis teknologi digital*. Andi.
- Indrajit, R. E., Rudianto, D., & Zainuddin, A. (2005). *E-government in action*. Andi.
- Ivancevich, J. M. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. PT Gelora Aksara.
- Kaswan, & Akhyadi, A. S. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H. (2014). *Teori administrasi publik*. Alfabeta.
- Pora, A. de. (2011). *Remunerasi kompensasi & benefit*. Rana Pustaka.
- Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. Fadilatama.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Raja Grafindo.



- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (16 ed.). Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Pustaka Setia.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar manajemen*. CV Budi Utama.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian administrasi dilengkapi dengan metode R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen sumber daya manusia pendekatan teoritik dan praktik untuk organisasi publik*. Gava Media.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.

### **Jurnal:**

- Abdussalaam, I. I., Majid, A. H., & Joarder, M. H. R. (2015). Pay-performance relationship: An empirical study on employee performance in the context of Nigeria. *Advances in Global Business Research at Universiti Malaysia Pahang, Malaysia*, 12(1), 1–13.
- Akinbowale, M. A., Jinabhai, D. C., & Lourens, M. E. (2013). The impact of performance appraisal policy on employee performance - A case study of guaranty trust bank in Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(14), 677–686. DOI: 10.5901/mjss.2013.v4n14p677
- Al-Azri, A., Al-Salti, Z., & Al-Karaghoul, W. (2010). The successful implementation of e-government transformation: A case study in Oman. *Proceedings of The European, Mediterranean and Middle Eastern Conference on Information Systems: Global Information Systems Challenges in Management, EMCIS 2010*, 1–11.
- Alshammari, H. (2016). The role of rewards in improving the performance of customer service in government sector. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(4), 1–5. DOI: 10.4172/2223-5833.1000225
- Amin, F. B., Amri, & Majid, M. S. A. (2019). Does staff performance mediate the effects of motivation, discipline, and allowance-based performance on the performance of regional planning development agency? *IOSR Journal of Business and Management*, 21(1), 52–58. DOI: 10.9790/487X-2101045258
- Andreani, F., & Petrik, A. (2016). Employee performance as the impact of transformational leadership and job satisfaction in PT Anugerah Baru Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(1), 25–32. DOI: 10.13189/ujm.2016.040404
- Anwar, M., Ahmed, Salmi, A., Norlena, & Hasnan, B. (2015). E-government contributions and advantages: A review of sultanate of Oman. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(12), 214–219.

- Aritonang, D. M. (2017). The impact of e-government system on public service quality in Indonesia. *European Scientific Journal*, 13(35), 99–111. DOI: 10.19044/esj.2017.v13n35p99
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). Improving employee performance through work motivation and self-efficacy mediated by job satisfaction. *Journal of Applied Management*, 15(4), 587–599. DOI: 10.21776/ub.jam2017.015.04.05
- Calvin, O. Y. (2017). The impact of remuneration on employees' performance: A study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State. *Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 4(2), 34–43. DOI: 10.12816/0037554
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress?. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433.
- Dhaou, S. I. B., & Renard, L. (2017). Definition and categorization of e-government capabilities: Lessons learned from a Canadian public organization. *Journal of E-government Studies and Best Practices*, 2017, 3929–3941. DOI: 10.5171/2017.
- Fang, Z. (2002). E-goverment in digital era: Concept, practice and development. *International Journal of The Computer, The Internet and Management*, 10(2), 1–22.
- Ganesh, N., Premkumar, B., & Priya, K. (2019). Theoretical insights on e-government and global trends in e-governance technologies & applications. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(5), 1843–1850.
- Gichuhi, A. W., Abaja, P. O., & Ochieng, I. (2013). Effect of performance appraisal on employee productivity: A case study of supermarkets in Nakuru Town, Kenya. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2(11), 42–58.
- Girma, T., Lodesso, S. L., & Sorsa, G. (2016). The effect of performance appraisal on employee performance: A survey on administrative staff of Hawassa Univesity. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(3), 36–44. DOI: 10.9790/487X-1803023644
- Güngör, P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1510–1520. DOI: 10.1016/j.sbspro.2011.09.029
- Hediyanto, U. Y. K. S. (2018). Penelitian e-government di Provinsi Jawa Barat: kajian pustaka sistematis. *Jurnal Metris*, 19(2018), 95–104.

- Idowu, A. (2017). Effectiveness of performance appraisal system and its effect on employee motivation. *Nile Journal of Business and Economics*, 5(15), 15–42. DOI: 10.20321/nilejbe.v3i5.88
- Iqbal, N., Ahmad, N., Haider, Z., Batool, Y., & Ul-ain, Q. (2013). Impact of performance appraisal on employee's performance involving the moderating role of motivation. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(1), 37–56. DOI: 10.12816/0002354
- Jean, R. J., Sinkovics, R. R., & Kim, D. (2008). Information technology and organizational performance within international business to business relationships: A review and an integrated conceptual framework. *International Marketing Review*, 25(5), 563–583. DOI: 10.1108/02651330810904099
- Juairiah, & Malwa, R. U. (2016). Hubungan antara pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam siti khadijah Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 2(2), 161–171.
- Kareem, M. A., & Haseeni, Z. J. (2015). E-government and its impact on organizational performance. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 3(1), 664–672. DOI: 10.9734/ajeba/2017/38396
- Khan, Z., Khan, A. S., & Khan, I. (2017). Impact of performance appraisal on employee's performance including the moderating role of motivation: A survey of commercial banks in Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 5(1), 1–9. DOI: 10.13189/ujibm.2017.050101
- Löfstedt, U. (2005). E-government – Assessment of current research and some proposals for future directions. *International Journal of Public Information Systems*, 2005(1), 39–52. DOI: 10.1007/978-3-540-30078-6\_56
- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business & Society*, 19(4), 535–545.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71–81. DOI: 10.31289/jab.v5i1.2441
- Noveriyanto, B., Nisa, L. C., Bahtiar, A. S., Sahri, & Irwansyah. (2018). E-government sebagai layanan komunikasi pemerintah Kota Surabaya. *Profetik Jurnal Komunikasi*, 11(1), 37–53. DOI: 10.14421/pjk.v11i1.1371
- Nyberg, A. J., Pieper, J. R., & Trevor, C. O. (2016). Pay-for-performance's effect on future employee performance: Integrating psychological and economic principles toward a contingency perspective. *Journal of Management* 42(7), 1753-1783. DOI: 10.1177/0149206313515520

- Piekkola, H. (2005). Performance-related pay and firm performance in Finland. *International Journal of Manpower*, 26(7–8), 619–635. DOI: 10.1108/01437720510628103
- Rasyid, M. H. Al, Sutadji, & Syahrani. (2013). Studi tentang kinerja pegawai subbidang mutasi antar daerah dan pusat dalam pelayanan mutasi pegawai antar daerah di Kabupaten Kutai Timur. *Ejournal Administrative Reform*, 1(1), 204–215.
- Ren, T., Fang, R., & Yang, Z. (2017). The impact of pay-for-performance perception and pay level satisfaction on employee work attitudes and extra-role behaviors: An investigation of moderating effects. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(2), 94–113. DOI: 10.1108/JCHRM-06-2015-0012
- Rizal, S., & Pasigai, M. A. (2017). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan. *Jurnal Economix*, 5(2), 48–57. DOI: 10.1002/jcop.21624
- Rulandari, N. (2017). The effect of supervision and professionalism on staff performance at the office of social affairs in East Jakarta administrative city. *International Journal of Humanities and Social Science*, 7(2), 184–192. DOI: 2220-8488
- Saeed, S., & Shah, F. M. (2016). Impact of performance appraisal on employees motivation in islamic banking. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(7), 1–8.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214. DOI: 10.17509/jpm.v1i1.3389
- Sendawula, K., Kimuli, S. N., Bananuka, J., & Muganga, G. N. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. DOI: 10.1080/23311975.2018.1470891
- Senyah, M. ., Coffie, R. ., & Pakoh, K. A. (2016). Assessment of the effectiveness of performance appraisal on work productivity: A case study of Kumasi Polytechnic. *Global Journal of Human Resource Management*, 4(3), 1–15.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44–53.
- Soud, S. A., & Mosoti, Z. M. (2018). Factors that influence employee performance: The case of Fairmont Norfolk Hotel. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 23(9), 25–36. DOI: 10.9790/0837-2309052536

Tumbuan, W., & Simanjanrang, M. (2016). The influence of performance allowance and employee development to employee performance in state assets and service office Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 1156–1165.

Wardiningsih, S. (2009). Perkembangan teknologi dan sistem informasi untuk peningkatan e-government dalam pelayanan publik. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, 7(1), 69–78.

Zebral, P. (2017). The influence of leadership and payment for performance on individual performance. *Journal of Applied Leadership and Management*, 5, 76–89.

### **Undang-undang:**

Peraturan Wali Kota Bandung No. 001 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 126 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Diakses tanggal 10 Februari 2020 dari <http://disdik.bandung.go.id/umpeg/wp-content/uploads/2019/02/Perwal-001Tahun-2019.pdf>

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri. Diakses tanggal 14 Februari 2020 dari <http://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/maluku/files/Viewer.js/Peraturan/Kepegawaian/Permenpan-63-2011-Lampiran.pdf>

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Diakses tanggal 14 Februari 2020 dari <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU5-2014AparaturSipilNegara.pdf>

### **Sumber lain:**

BADAMI - forum Bandung smart city. (2018a). *E-Remunerasi Kinerja*. Diakses tanggal 17 Januari 2020 dari <https://smartcity.bandung.go.id/forum/thread/read/1/2/279>

BADAMI - forum Bandung smart city. (2018b). *Pemerintahan Cerdas*. Diakses tanggal 17 Januari 2020 dari <https://smartcity.bandung.go.id/forum/forum/subcluster/1>

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. (2017). *Bdg E-RK [slide powerpoint]*. Bandung: Tidak diterbitkan.