



**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA DOSEN DUA TAHUN
SEBELUM DAN SESUDAH REMUNERASI
DI FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh :

Putti Fadhilah

NIM. 7111412075

**JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2016

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Senin
Tanggal : 14 Maret 2016.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan

Pembimbing



Linda Karolina Br. Sebayang, S.E., M.Si

NIP. 198007172008012016

Prof. Dr. Sucihatningsih DWP., M.Si.

NIP. 196812091997022001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Senin
Tanggal : 23 Mei 2016 -

Penguji I



Prof. Dr. ETTY SUSILOWATI, M.Si.
NIP 196304181989012001

Penguji II



Prasetyo Ari Bowo, S.E., M.Si.
NIP 197902082006041002

Penguji III



Prof. Dr. SUCIHATININGSIH DWP., M
NIP 196812091997022001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

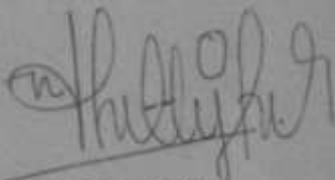


Dr. Wahyono, M.M.

NIP 195601031983121001

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis didalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan hasil jiplakan dari karya tulis orang lain. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 20 April 2016

Putti Fadhilah
NIM. 7111412075

MOTTO

- Bila kau tak tahan lelahnya belajar, maka kau harus tahan menanggung perihnya kebodohan (Imam Syafi'i)
- Orang-orang yang berhenti belajar akan menjadi pemilik masa lalu, sedangkan orang-orang yang masih terus belajar akan menjadi pemilik masa depan (Mario Teguh)

PERSEMBAHAN:

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, skripsi ini kupersembahkan kepada:

- Ayahanda H. Budiyono dan Ibunda Hj. Hidayati, S.Pd *“Atas segala doa, bimbingan, motivasi yang tiada henti diberikan kepada anaknya”*
- Saudara-saudaraku Amirotul Muzayyanah, S.Pd, M.Pd, Fadhlu Maulana Hidayat, S.E, Zahrotul Layyinah terima kasih atas semangatnya kepada penulis selama ini.
- Teman-temanku yang tidak bisa penulis tuliskan satu persatu, terima kasih atas doa serta dukungannya kepada penulis selama ini.
- Almamaterku

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Analisis Perbandingan Kinerja Dosen Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang".

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Strata 1 (satu) untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi. Saya menyampaikan rasa terima kasih atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu dengan segala kebijakannya.
2. Dr. Wahyono, M.M, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang dengan kebijaksanaanya memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan studi dengan baik.
3. Lesta Karolina Br. Sebayang, S.E., M.Si, Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan arahan kepada penulis.
4. Prof. Dr. Ety Soesilowati, M.Si selaku Penguji 1 yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta saran kepada penulis selama penyusunan skripsi.
5. Prasetyo Ari Bowo, S.E., M.Si selaku penguji 2 yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta saran kepada penulis selama penyusunan skripsi.

6. Prof. Dr. Sucihatiningsih Dian Wisika Prajanti, M.Si selaku Penguji 3 sekaligus sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk menyusun skripsi dan memberikan bimbingan, arahan, serta saran kepada penulis selama penyusunan skripsi.
7. Dr. Y. Titik Haryati, M.Si., selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan, serta arahan kepada penulis selama masa studi.
8. Bapak Ibu Dosen Ekonomi Universitas Negeri Semarang, atas semua bekal ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis
9. Rizki Novela Hanydar yang telah memberikan semangat serta dukungan kepada penulis selama ini.
10. Teman seangkatananku Jurusan Ekonomi Pembangunan 2012 Universitas Negeri Semarang, Danang Suryo Adi, Bintang Indri Nugraheni, Puput Wicaksono dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang telah membantu.

Semarang, April 2016

Penulis

SARI

Fadhilah, Putti. 2016. "Analisis Perbandingan Kinerja Dosen Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang" Skripsi. Jurusan Ekonomi Pembangunan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing, Prof. Dr. Sucihatiningsih Dian Wisika Prajanti, M.Si.

Kata kunci : Dosen, Kinerja, Remunerasi, *Merit Pay*

Universitas Negeri Semarang merupakan Perguruan Tinggi Negeri Indonesia yang pertama kali mendeklarasikan sebagai Universitas konservasi bertaraf Internasional yang sehat, unggul, dan sejahtera. Mengingat Universitas adalah tingkat pendidikan yang memiliki standar mutu pendidikan yang baik dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lain, maka diperlukannya pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada perguruan tinggi melalui pemberian remunerasi kepada tenaga pengajar guna meningkatkan kinerja yang berkualitas, sehingga menghasilkan lulusan yang mampu bersaing di dunia global. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan dan mengkaji penerapan sistem remunerasi serta membandingkan kinerja tenaga pengajar dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi di Universitas Negeri Semarang.

Sampel akhir penelitian ini sebanyak 48 orang responden yang merupakan tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan alat analisis uji distribusi frekuensi dan uji beda berpasangan (*Paired Sample T-test*). Hasil penelitian menunjukkan penerapan remunerasi di Universitas Negeri Semarang berbasis pada *merit pay* dan komponen yang digunakan meliputi *Pay For Position*, *Pay For Performance*, dan *Pay For People*. Hasil lain menunjukkan terdapat perbedaan kinerja tenaga pengajar, yaitu peningkatan kinerja tenaga pengajar pada saat dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi. Perbedaan kinerja ini didasarkan pada rata-rata masing-masing indikator kinerja.

Adapun saran pada penelitian ini diharapkan Universitas Negeri Semarang harus tetap menjaga dan terus meningkatkan kualitas penerapan sistem remunerasi demi meningkatkan kembali kinerja yang dimiliki oleh tenaga pengajar (dosen) khususnya tenaga pengajar (dosen) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

ABSTRACT

Fadhilah, Putti. 2016. “Comparative analysis of lecturers’ performance two years prior and after remuneration at the Faculty of Economics of Semarang State University”. Essay. Departement of Economic Development. Faculty of Economics. Semarang State University. Advisor, Prof. Dr. Sucihatiningsih Dian Wisika Prajanti, M.Si

Keyword: *Lecturer, Performance, Remuneration, Merit Pay*

Semarang State University is the first University that declare itself as the healthy, superior, and prosperous International Conservation University in Indonesia. Considering University as education Institution that has a better quality standard compared to other levels of education, the need of human resources development that focus on University trough remuneration given to the lecturers of stimulate their performances to the better and help them produce graduates who can compete in global world emerges. The purpose of this study is to describe and asses the application of remuneration system and compare lecturers’ performance two years prior and after remuneration at the Semarang State University.

The final sample of this study is 48 respondents who are lecturers of the Faculty of Economics of Semarang State University. The methods who use in this study was descriptive quantitative and analysis using frequency distribution test analysis tools and Paired Sample T-Test tools. The result of the analysis shows that the remuneration system used in the Semarang State University is based on merit pay with pay for position: pay performance: pay for people as components. The other result shows that there are difference of lecturers’ performances two years prior and after the remuneration procedure applied. The difference in performances are based on raise the average of each performance indicators.

The suggestion from this study is for Semarang State University to be able to maintain the stability and increase their remuneration system by applying the performances of lecturers’, especially the lecturers’ of the Faculty of Economics are getting better.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
SARI	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Kegunaan Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1. Sumber Daya Manusia.....	15
2.2. Teori <i>Human Capital</i>	15
2.3. Tenaga Kerja.....	17
2.3.1. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	18
2.4. Kinerja Pegawai.....	20

2.4.1. Pengertian Kinerja	20
2.4.2. Konsep Kinerja	21
2.4.3. Dimensi Kinerja	22
2.5. Kesejahteraan Karyawan	23
2.6. Penelitian Terdahulu	28
2.7. Kerangka Berpikir	33
2.8. Pengembangan Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1. Jenis dan Sumber Data.....	38
3.2. Populasi dan Sampel.....	39
3.3. Teknik Pengumpulan Data	42
3.3.1. Metode Pengumpulan Data	42
3.3.2. Skala Pengukuran	43
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	43
3.4.1. Definisi Operasional.....	43
3.4.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	44
3.5. Metode Pengolahan Data	45
3.5.1. Editing	45
3.5.2. Coding	45
3.5.3. Tabulating.....	46
3.6. Metode Pengujian Data.....	46
3.6.1. Uji Validitas	46
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	46

	3.7. Metode Analisis Data	47
BAB IV	PEMBAHASAN	49
	4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	49
	4.1.1 Sejarah Universitas Negeri Semarang	49
	4.1.2 Sejarah Fakultas Ekonomi UNNES	53
	4.2 Visi dan Misi Fakultas Ekonomi UNNES	57
	4.3 Karakteristik Responden.....	57
	4.3.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Golongan.....	58
	4.3.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
	4.3.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
	4.3.4 Karakteristik Berdasarkan Jenis Jabatan	59
	4.3.5 Karakteristik Berdasarkan Lamanya Bekerja	60
	4.3.6 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan	61
	4.3.7 Karakteristik Berdasarkan Usia	62
	4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	63
	4.4.1 Uji Validitas	63
	4.4.2 Uji Reliabilitas	64
	4.5 Penerapan Sistem Remunerasi di UNNES dan Analisis Kinerja Dosen Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi	65
	4.5.1 Penerapan Sistem Remunerasi di UNNES	65
	4.5.2 Analisis Perbandingan Kinerja Dosen dua tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi	75
BAB V	PENUTUP.....	103
	5.1 Simpulan	103

5.2	Saran	104
	DAFTAR PUSTAKA	106
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Angkatan Kerja Nasional Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2013	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Teknik Pengambilan Sampel.....	41
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Kinerja Tenaga Pengajar (Dosen).....	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Golongan	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Jabatan	60
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bkerja.....	61
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	61
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Indikator Kinerja Sebelum Remunerasi	63
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Indikator Kinerja Sesudah Remunerasi.....	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Indikator Kinerja Sebelum dan Sesudah Remunerasi	65
Tabel 4.11	Daftar Kelas dan Harga Jabatan Universitas Negeri Semarang...	69

Tabel 4.12 Capaian Kinerja Pegawai UNNES.....	72
Tabel 4.13 Kinerja Dosen UNNES	72
Tabel 4.14 Penilaian dan Capaian Kinerja Tenaga Terdidik UNNES	73
Tabel 4.15 Penilaian dan Capaian Kinerja Tenaga Pengajar UNNES.....	73
Tabel 4.16 Poin Perilaku Tenaga Terdidik dan Pengajar UNNES	74
Tabel 4.17 Interval Kelas Penelitian	76
Tabel 4.18 Preferensi Tenaga Pengajar Terhadap Indikator Pertanyaan 1 ...	77
Tabel 4.19 Preferensi Tenaga Pengajar Terhadap Indikator Pertanyaan 2 ...	79
Tabel 4.20 Preferensi Tenaga Pengajar Terhadap Indikator Pertanyaan 3 ...	80
Tabel 4.21 Preferensi Tenaga Pengajar Terhadap Indikator Pertanyaan 4 ...	82
Tabel 4.22 Preferensi Tenaga Pengajar Terhadap Indikator Pertanyaan 5 ...	84
Tabel 4.23 Preferensi Tenaga Pengajar Terhadap Indikator Pertanyaan 6 ...	86
Tabel 4.24 Preferensi Tenaga Pengajar Terhadap Indikator Pertanyaan 7 ...	87
Tabel 4.25 Preferensi Tenaga Pengajar Terhadap Indikator Pertanyaan 8 ...	89
Tabel 4.26 Preferensi Tenaga Pengajar Terhadap Indikator Pertanyaan 9 ...	91
Tabel 4.27 Keseluruhan Rata-Rata Indikator Kinerja Dosen Sebelum dan Sesudah Remunerasi Periode 2012-2013 dan 2014-2015.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	36
Gambar 3.1 Skema Kerja Sistem Remunerasi UNNES.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan suatu proses dimana berbagai peristiwa, keputusan dan kegiatan dibelahan bumi yang satu dapat membawa konsekuensi penting bagi berbagai individu dan masyarakat di belahan bumi lainnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) definisi dari globalisasi adalah proses masuknya ruang lingkup dunia dari negara satu ke negara yang lain, baik berupa tradisi atau budaya, barang dan jasa, pendidikan, informasi, teknologi, dan lain sebagainya. Sehingga, globalisasi dapat disimpulkan sebagai suatu fenomena khusus dalam peradaban manusia sebagai proses integrasi masuknya budaya luar yang bergerak secara terus menerus sehingga berdampak pada masyarakat global dan digunakan sebagai alat pemersatu antar masyarakat global itu sendiri.

Seiring dengan adanya tuntutan keseragaman hubungan dan saling keterkaitan antar negara dan masyarakat agar membentuk sistem dunia modern (globalisasi), maka persaingan yang dilalui semakin berat dan ketat. Memasuki era globalisasi abad 21 saat ini, bangsa yang berhasil mengikuti perkembangan dunia adalah bangsa yang mampu membenahi dirinya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusianya (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan Nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan berdaya saing tinggi dalam

dunia global. Sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia atau penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan sangat diperlukannya pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan kuantitas sumber daya manusia yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Hariandja (2002: 3) menyatakan bahwa sumber daya manusia (*human resource*) merupakan salah satu faktor yang sangat penting disamping faktor lain seperti modal. Sehingga sumber daya manusia (SDM) bukan lagi dipandang hanya sebagai tenaga kerja saja melainkan sebagai aset (kekayaan) yang harus dikelola dengan baik agar memberikan dampak terhadap pembangunan ekonomi suatu bangsa. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam kelangsungan pembangunan ekonomi, maka Indonesia terus berupaya melakukan suatu bentuk penyesuaian dalam membangun kondisi sumber daya manusia (SDM) diantaranya dengan:

1. Memperbaiki sistem pendidikan di Indonesia.

Pada dasarnya pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mencerdaskan bangsa. Melalui proses pendidikan maka akan menciptakan sumber daya manusia yang berperan besar dalam proses pembangunan suatu negara. Oleh karena itu, peran pendidikan adalah kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Nangoi (2004: 199)

menerangkan bahwa penguatan bisnis bergantung pada mutu dan daya saing Sumber Daya Manusia, sehingga pendidikan atau pelatihan keterampilan memiliki andil yang besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

**Tabel 1.1 Angkatan Kerja Nasional Menurut Pendidikan Terakhir
Tahun 2013**

No	Pendidikan Terakhir	Februari 2013	Persentase	Peringkat
		Jiwa	(%)	
1	SD	53.914.614	45,61	1
2	SLTP	22.139.232	18,73	3
3	SMTA	31.014.879	26,24	2
4	Diploma I,II,III/Akademi	3.111.579	2,63	5
5	Universitas	8.012.474	6,77	4
Total		118.192.778	100	

Sumber Data : BPS RI

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan jumlah angkatan kerja Nasional berdasarkan tingkatan pendidikan pada tahun 2013 sebanyak 118.192.778 jiwa. Dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan sekolah dasar (SD) masih mendominasi jumlah angkatan kerja di Indonesia sebesar 45,61 persen, sedangkan angkatan kerja dengan pendidikan terakhir universitas hanya sebesar 6,77 persen. Sementara itu di Indonesia, pendidikan universitas dianggap telah memiliki standar mutu pendidikan yang baik dan mampu menghasilkan akademisi sesuai dengan pendidikan yang ditempuh. Namun pada kenyataannya, penyerapan tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh angkatan kerja yang berpendidikan rendah yaitu dengan pendidikan terakhir sekolah dasar.

Prasetyo (2014: 1) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia di fokuskan pada lingkungan perguruan tinggi yang terencana dan terukur dengan baik sebagai bentuk meningkatkan kualitas lulusan perguruan tinggi, selain itu dapat meningkatkan efisiensi kerja. Kualitas lulusan perguruan tinggi tergantung dengan sumber daya manusia yang handal, dalam hal ini tenaga pengajar (dosen) dan tenaga terdidik (staf) disertai *skills* (*Hard skill* dan *Soft Skill*) yang berkualitas dianggap sebagai keputusan yang tepat.

Terdapat beberapa tantangan bagi dunia pendidikan dalam rangka menghadapi arus globalisasi, diantaranya:

- a. Tantangan untuk meningkatkan nilai tambah, yaitu bagaimana meningkatkan produktivitas kerja nasional serta pertumbuhan dan pemerataan ekonomi, sebagai upaya untuk memelihara dan meningkatkan pembangunan berkelanjutan.
- b. Tantangan untuk melakukan riset secara komprehensif terhadap terjadinya era reformasi dan transformasi struktur masyarakat, dari adanya masyarakat tradisional-agraris ke masyarakat modern-industrial dan informasi-komunikasi, serta bagaimana implikasinya bagi peningkatan dan pengembangan kualitas SDM.
- c. Tantangan dalam persaingan global yang semakin ketat, yaitu menaikan daya saing bangsa dalam menghasilkan karya-karya yang berkualitas unggul sebagai hasil penguasaan iptek dan teknologi.

d. Munculnya kolonialisme baru dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi, informasi, dan ekonomi untuk menggantikan kolonialisme politik.

Semua permasalahan dan tantangan yang telah diterangkan menjelaskan betapa pentingnya peran sumber daya manusia Indonesia khususnya masyarakat intelektual perguruan tinggi agar dapat meningkatkan dan memperluas wawasan pengetahuan, keunggulan, keahlian yang profesional, serta keterampilan manajerial yang berkualitas.

2. Reformasi birokrasi perguruan tinggi.

Reformasi Birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*Business proses*), dan sumber daya manusia aparatur. Permasalahan dan hambatan menjadi faktor utama yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan menjadi tidak berjalan dengan baik dan harus ditata ulang dan diperbaharui. Sebagaimana yang telah dipaparkan melalui Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 mengenai *Grand Design* Reformasi Birokrasi tahun 2010-2025, menyebutkan bahwa tujuan dilaksanakannya reformasi birokrasi adalah untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Menurut Azwar Abubakar Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB), kondisi pendidikan di Indonesia masih dibayangi oleh rendahnya kualitas kinerja tenaga pengajar. Dalam kondisi seperti ini, arah kebijakan reformasi pendidikan kedepan adalah peningkatan

tata kelola dan manajemen pendidikan, peningkatan daya saing pendidikan, serta penguatan pengawasan mutu pendidikan. Sehingga untuk memperbaiki kualitas pendidikan perlu adanya peningkatan kompetensi dan kesejahteraan tenaga pengajar (dosen). Sedangkan sasaran kebijakan reformasi tersebut adalah pada tata kelola dan manajemen pendidikan yang efektif dan efisien (www.solopos.com, 21 Agustus 2014).

Semenjak diberlakukannya reformasi birokrasi perguruan tinggi, pemerintah terutama Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dituntut untuk memberikan arahan bagi perguruan tinggi agar dapat meningkatkan kinerja tenaga terdidik sehingga nantinya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkinerja baik, dan profesionalitas.

Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal terdapat tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga akan mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Prasetyo, Hanung Nindito, dkk: 2014) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sehingga kinerja dapat dikatakan sebagai hasil akhir seseorang yang telah melakukan kewajibannya sebagai seorang pekerja selama periode tertentu, hasil akhir ini dapat berupa sasaran kerja pegawai (SKP), target kerja, atau kriteria kerja yang diberikan bagi masing-masing individu dan telah disepakati bersama.

Remunerasi merupakan suatu program yang dihasilkan dari adanya reformasi birokrasi perguruan tinggi dan dianggap mampu memperbaiki kondisi kinerja sumber daya manusia (SDM) di Perguruan Tinggi.

Universitas Negeri Semarang (UNNES) merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang telah menerapkan sistem remunerasi sejak awal tahun 2014 hingga saat ini. Ketika awal penerapan sistem, ditemukan beberapa tantangan yang dihadapi, sebagai contoh UNNES sempat diragukan dalam hal kecukupan keuangan oleh Kementerian Pendidikan, namun UNNES dapat membuktikan bahwa dana yang dimiliki untuk pembiayaan remunerasi sudah cukup.

Didukung dengan adanya pengembangan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi diharapkan dapat menunjang berbagai kebutuhan universitas salah satunya sistem remunerasi. Pengadaan portal sistem remunerasi berbasis teknologi informasi dan komunikasi (siremun.unnes.ac.id), sistem pembayaran yang transparan, terbuka terhadap segala bentuk keluhan pegawai, dan dapat dipertanggungjawabkan menjadi keunggulan tersendiri yang dimiliki oleh Universitas Negeri Semarang (UNNES).

Pada saat ini, Universitas Negeri Semarang (UNNES) dijadikan sebagai tempat studi banding (kunjungan), mitra kerja, pembicara, dan pendamping untuk perguruan tinggi lain yang ingin mempelajari lebih mengenai sistem remunerasi. Perguruan tinggi tersebut memberikan pernyataan bahwa UNNES dinilai lebih unggul, memiliki prestasi, dan memiliki pengalaman yang mumpuni dalam penerapan sistem remunerasi. Sehingga memilih menyertakan UNNES sebagai

tolak ukur pembelajaran dalam penerapan sistem remunerasi pada perguruan tinggi lainnya (sumber: www.unnes.ac.id : tanggal 18 Januari 2016).

Universitas Bengkulu (UNIB), Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta (STIP), Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (UINSA), Universitas Negeri Padang (UNP), dan Universitas Universitas Jenderal Soedirman (UNSOED) merupakan beberapa perguruan tinggi yang telah melakukan kunjungan di Universitas Negeri Semarang.

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No. 513/KMK.05/2014 mengenai pedoman penetapan remunerasi bagi pejabat pengelola, dewan pengawas, dan pegawai badan layanan umum (BLU) yang didukung dengan dengan Keputusan Rektor Universitas Negeri Semarang No. 520/K/2014 mengenai pemberian remunerasi sumber dana PNB (Pendapatan Negara Bukan Pajak) bagi pejabat pengelola, dewan pengawas, dan pegawai Universitas Negeri Semarang tahun anggaran 2014.

Tiwari (2014) dalam jurnal penelitiannya mengenai keuntungan remunerasi dan pelayanan di Universitas Madya Pradesh menyatakan bahwa, salah satu faktor terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah manajemen motivasi melalui pemberian kompensasi (remunerasi) kepada karyawan. Hal ini dikuatkan dengan adanya pernyataan menurut Prasetyo, dkk (2014) bahwa remunerasi merupakan motivator yang penting dan mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi bukan pada organisasi lainnya. Sehingga, pemberian remunerasi berupa keseluruhan

penerimaan yang diberikan sebagai alat perangsang dan nantinya dapat menggerakkan semangat para pegawai agar lebih giat dan disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tim remunerasi Henny Murtini pada tanggal 1 Januari 2016, remunerasi dianggap sebagai suatu kebijakan yang sangat efektif dan efisien jika dibandingkan tidak menggunakan remunerasi. Keefektifan ini terutama dalam hal ketepatan waktu dan transparansi dalam pemberian remunerasi sehingga terhindar dari adanya praktik KKN (kolusi, korupsi, dan nepotisme), dan dapat menjadi efisien dalam hal pencairan remunerasi dimana tidak dibutuhkannya lagi dokumen-dokumen pencairan yang menyulitkan.

Remunerasi (kompensasi) adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan langsung oleh perusahaan dalam Hasibuan (2009: 118). Sikula dalam Hasibuan (2009, 119) menjelaskan bahwa remunerasi merupakan suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang telah diberikan. Sehingga remunerasi dapat diartikan sebagai keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan atau pegawai yang pemberiannya sesuai dengan jasa-jasa yang telah diberikan.

Berdasarkan penuturan tim remunerasi Henny Murtini pada tanggal 1 Januari 2016, sebelum adanya remunerasi ditemukan beberapa permasalahan yang dianggap harus diperbaiki diantaranya: (a) seringkali ditemukan beberapa dosen yang meminta kinerjanya dibayarkan, namun dalam pelaporannya ditemukan kejanggalan, sebagai contoh dalam satu hari maksimal kerja 8 jam atau dimulai dari pukul 07.00-15.00 WIB, namun pegawai tersebut melaporkan telah mengajar

lebih dari batas waktu tersebut, sehingga kinerja yang melebihi 8 jam harus tetap dibayarkan, (b) adanya ketidakadilan, dimana terdapat kondisi dosen yang kinerjanya terbatas, sebagai contoh di perguruan tinggi aturan maksimal mengajar adalah 18 sks namun terdapat dosen yang memiliki maksimal mengajar 30 sks, dan dosen tersebut mendapatkan penghasilan hanya dari 18 sks dan bukan 30 sks, (c) kebanyakan perguruan tinggi masih mengandalkan golongan, pangkat dan masa kerja, sehingga imbalan jasa yang diberikan menimbulkan persamaan imbalan bagi dosen yang berkinerja baik dengan dosen yang biasa-biasa saja yang justru mengarah pada ketidakadilan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, sistem remunerasi berbasis kinerja diberikan bukan hanya sebagai kebijakan baru tetapi juga dianggap sebagai suatu motivasi yang ditujukan bagi tenaga pengajar (dosen) dengan harapan dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar terhindar dari kondisi ketidakadilan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Rektor Universitas Negeri Semarang No. 27 tahun 2014 yang telah memutuskan bahwa remunerasi merupakan total kompensasi yang diterima oleh pejabat pengelola, dewan pengawas, dan pegawai PTN-BLU berdasarkan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme yang diperlukan. Bentuk dari pemberian remunerasi terdiri dari remunerasi unsur gaji, remunerasi unsur insentif, dan remunerasi bulan ke 13, sehingga besaran remunerasi yang diterima oleh pegawai berdasarkan jabatan dan penilaian kinerja pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset dan faktor produksi yang paling penting dan berkontribusi besar dalam pembangunan ekonomi Indonesia, sehingga kualitas dan kuantitas sumber daya manusia perlu untuk ditingkatkan, serta menjadi tolak ukur kesiapan suatu negara dalam memasuki era globalisasi. Rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia disebabkan oleh pendidikan terakhir yang dimiliki oleh seorang sumber daya manusia. Terlihat bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2013 didominasi oleh angkatan kerja yang berpendidikan sekolah dasar (SD) sebesar 45,61 persen. Banyaknya angkatan kerja dengan pendidikan terakhir sekolah dasar dikhawatirkan tidak mampu mengikuti perkembangan dan tuntutan dunia global. Sehingga, salah satu cara untuk memperbaiki kondisi tersebut adalah dengan memperbaiki sistem pendidikan di Indonesia dan melalui reformasi birokrasi perguruan tinggi.

Perguruan tinggi disebut sebagai salah satu cara untuk memperbaiki kondisi sumber daya manusia di Indonesia. Mutu pendidikan yang baik disertai tenaga pengajar (dosen) dengan keahlian dan kecakapan yang tinggi dianggap dapat memberikan dampak yang baik dalam menghasilkan sumber daya manusia (lulusan) yang baik pula. Sehingga, menurut Azwar Abubakar, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) bahwa untuk dapat menghasilkan lulusan yang baik dan berkualitas, maka perlu adanya peningkatan kesejahteraan bagi tenaga pengajar (dosen). Pemberian Remunerasi adalah salah satunya.

Berdasarkan penuturan tim remunerasi Henny Murtini pada tanggal 1 Januari 2016, sebelum adanya remunerasi ditemukan beberapa permasalahan yang dianggap harus diperbaiki diantaranya: (a) seringkali ditemukan beberapa dosen yang meminta kinerjanya dibayarkan, namun dalam pelaporannya ditemukan kejanggalan, sebagai contoh dalam satu hari maksimal kerja 8 jam atau dimulai dari pukul 07.00-15.00 WIB, namun pegawai tersebut melaporkan telah mengajar lebih dari batas waktu tersebut, sehingga kinerja yang melebihi 8 jam harus tetap dibayarkan, (b) adanya ketidakadilan, dimana terdapat kondisi dosen yang kinerjanya terbatas, sebagai contoh di perguruan tinggi aturan maksimal mengajar adalah 18 sks namun terdapat dosen yang memiliki maksimal mengajar 30 sks, dan dosen tersebut mendapatkan penghasilan hanya dari 18 sks dan bukan 30 sks, (c) kebanyakan perguruan tinggi masih mengandalkan golongan, pangkat dan masa kerja, sehingga imbalan jasa yang diberikan menimbulkan persamaan imbalan bagi dosen yang berkinerja baik dengan dosen yang biasa-biasa saja yang justru mengarah pada ketidakadilan.

Remunerasi adalah keseluruhan gaji, honorarium dan insentif kinerja yang diberikan kepada pegawai berdasarkan harga jabatan dan sasaran kerja pegawai (SKP) disetiap masa kerjanya yaitu setiap enam bulan sekali. Remunerasi diberikan sebagai alat pendorong atau motivasi agar dapat meningkatkan semangat dan kecakapan pegawai saat bekerja, sehingga selain bekerja untuk proses mengembangkan diri, pegawai dapat secara langsung meningkatkan kualitas kinerjanya. Oleh sebab itu, pentingnya pemberian sistem remunerasi kepada tenaga pengajar (dosen) menjadi program yang baik, efektif, dan efisien.

Berdasarkan paparan di atas, maka terdapat beberapa pertanyaan yang dijadikan sebagai rumusan masalah, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana model penerapan sistem remunerasi di Universitas Negeri Semarang (UNNES)?
2. Bagaimana perbandingan kondisi kinerja dosen dua tahun sebelum dan sesudah diterapkannya sistem remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang hendak dicapai, diantaranya:

1. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menjelaskan mengenai model penerapan sistem remunerasi di Universitas Negeri Semarang.
2. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menjelaskan mengenai perbandingan kondisi kinerja tenaga pengajar (dosen) dua tahun sebelum dan sesudah adanya sistem remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan dan sumber rujukan bagi pihak-pihak yang terkait seperti Dinas Pendidikan, Perguruan Tinggi Negeri, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, dosen, dan institusi pendidikan lainnya, khususnya bagi perguruan tinggi lainnya yang menerapkan sistem remunerasi berbasis kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai bagaimana model penerapan sistem remunerasi di Universitas Negeri Semarang dan mengetahui kondisi perbandingan kinerja dosen dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- b. Bagi Universitas Negeri Semarang, Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam meningkatkan kualitas kinerja dosen dan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi lembaga pendidikan terkait.
- c. Bagi Ilmu Pengetahuan, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam ilmu pendidikan sehingga dapat memperkaya dan menambah wawasan.
- d. Bagi Peneliti selanjutnya, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta sebagai bahan rujukan terhadap penelitian sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi (input) yang harus dimiliki oleh setiap institusi atau organisasi, dimana keberadaannya dianggap menjadi kunci utama dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Sudarmanto (2009: 2) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Jika dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting (selain modal dan teknologi) dalam penentu keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan, dimana sumber daya manusia tersebut adalah tenaga kerja atau pegawai yang memiliki kemampuan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi.

2.2. Teori *Human Capital*

Secara teoritis, pembangunan mensyaratkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia ini dapat berperan sebagai faktor produksi tenaga kerja yang dapat menguasai teknologi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perekonomian. Untuk mencapai Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pembenturan modal manusia

(Human Capital). Pembentukan modal manusia ini merupakan suatu alat untuk memperoleh sejumlah manusia yang memiliki karakter yang kuat dan dapat digunakan sebagai modal penting dalam pembangunan. Karakter yang dimiliki sumber daya manusia dapat berupa tingkat keahlian dan tingkat pendidikan masyarakat. Sehingga konsep dalam *human capital* adalah lebih memandang manusia sebagai aset dikarenakan manusia memiliki kelebihan diantaranya kemampuan manusia apabila digunakan dan disebarkan tidak akan berkurang melainkan bertambah baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi, manusia mampu mengubah data menjadi informasi yang bermakna, dan manusia mampu berbagi kecerdasan dengan pihak lain.

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa yang akan datang bagi suatu organisasi (Malhotra 2003 dan Bontis 2002 dalam Rachmawati dan Wulani 2004).

Konsep human capital telah ada dalam literatur ilmu ekonomi dan statistik hampir selama 300 tahun (Abbas 2001:989). Kendati demikian konsep tersebut dikaji lebih lanjut secara mendalam oleh Mincer (1958), Schultz (1961), dan Becker (1962) yang sekarang dikenal sebagai pemrakarsa teori human capital.

Maulana (2015: 163) menyatakan bahwa human capital dapat didefinisikan sebagai bentuk modal yang tidak tampak secara fisik, terkait dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki manusia yang dapat diperoleh

melalui lama sekolah ataupun pelatihan yang berguna untuk produksi barang dan jasa. Sejalan dengan definisi tersebut, Kumar (2006) juga menyatakan terdapat 4 jalur human capital dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi yaitu :

1. Human capital masuk sebagai suatu faktor input fungsi produksi.
2. Akumulasi human capital menghasilkan eksternalitas positif, para anggota menjadi lebih produktif. Hal ini menyebabkan pertumbuhan endogen.
3. Akumulasi human capital menginduksi inovasi yang lebih besar dan lebih banyak Research and Development (R&D). Hal ini menyebabkan pertumbuhan endogen.

Akumulasi *human capital* dapat mempengaruhi investasi modal fisik dan menciptakan efek urutan kedua pada kinerja pertumbuhan.

Hal ini diperkuat dengan adanya pernyataan Theodore Schultz (1960) bahwa pendidikan merupakan suatu bentuk investasi dalam pembangunan dan bukan merupakan suatu bentuk investasi. Dalam perkembangannya, Schultz memperlihatkan bahwa pembangunan sektor pendidikan dengan memposisikan manusia sebagai fokus utama dalam pembangunan dan telah memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan ekonomi suatu bangsa/negara. Hal ini dapat dicapai melalui terjadinya peningkatan keahlian atau keterampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja.

2.3. Tenaga Kerja

Hasibuan (2009: 248) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan orang-orang atau sumber daya manusia yang telah dapat memenuhi syarat-syarat yang

telah ditetapkan oleh undang-undang perburuhan di negara bersangkutan. Tenaga kerja dikelompokkan menjadi tiga, diantaranya:

- a. Pengusaha, yaitu orang-orang yang memiliki perusahaan dengan menginvestasikan kekayaannya, dan pendapatannya berasal dari laba perusahaan. Jadi, pendapatannya belum diketahui terlebih dahulu.
- b. Karyawan, yaitu orang-orang penjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui terlebih dahulu.
- c. Penganggur, yaitu orang-orang yang tidak memiliki pekerjaan dan penghasilan. Jadi kebutuhannya menjadi beban orang yang bekerja.

Berdasarkan Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 tahun 2003 pasal I ayat 2, disebutkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sehingga tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yaitu 15-64 tahun yang bersedia dan sanggup untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.3.1. Klasifikasi Tenaga Kerja

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, tenaga kerja diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu berdasarkan penduduknya, berdasarkan batas kerja, dan berdasarkan kualitasnya.

1. Berdasarkan Penduduknya

Tenaga kerja yang tergolong berdasarkan penduduknya, terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Tenaga Kerja,

Tenaga kerja merupakan seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 sampai 64 tahun.

b. Bukan Tenaga Kerja,

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2. Berdasarkan Batas Kerja

Tenaga kerja yang digolongkan berdasarkan batas kerja, terbagi menjadi dua diantaranya:

a. Angkatan Kerja, yaitu penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan Kerja, yaitu mereka yang berusia 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: (a) anak sekolah dan mahasiswa, (b) ibu rumah tangga dan orang cacat, (c) dan pengangguran sukarela.

3. Berdasarkan Kualitasnya

Tenaga kerja yang digolongkan berdasarkan kualitasnya adalah sebagai berikut:

a. Tenaga kerja terdidik,

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

b. Tenaga kerja terlatih,

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentudengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih,

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya

2.4. Kinerja Pegawai

2.4.1. Pengertian Kinerja

Organisasi atau instansi yang berhasil dan efektif adalah organisasi dengan individu yang memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang berhasil dan efektif akan ditompang oleh kinerja sumber daya manusia yang berkualitas. Begitu juga

sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, terdapat kesesuaian atau hubungan antara keberhasilan organisasi dengan kinerja (Sudarmanto, 2009: 6).

Kinerja dalam organisasi merupakan sebuah jawaban berhasil atau tidaknya sebuah visi dan misi organisasi. Ketidaktepatan atasan dalam memantau kinerja setiap pegawai yang buruk seringkali menjadi sebuah permasalahan sehingga menyebabkan organisasi mengalami kegagalan. Murphy (1990) dalam Sudarmanto (2009: 8), menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penilaian yang dilakukan suatu organisasi untuk mengetahui apakah hasil kerja yang dilakukan oleh pekerjanya (pegawai atau tenaga kerja) sesuai atau tidak dengan target awal yang telah ditentukan organisasi. Apabila hasil kerja yang dihasilkan oleh pekerja melebihi target yang telah ditentukan, maka secara langsung akan memberikan dampak positif bagi organisasi, yaitu tercapainya keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

2.4.2. Konsep Kinerja

Sudarmanto (2009: 7) menerangkan bahwa konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan paradigma dari konsep produktivitas. Pada dasarnya, orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu.

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler (1995) dalam Sudarmanto (2009) mengemukakan terdapat tiga tingkatan (level) kinerja, yaitu:

a. Kinerja Organisasi;

Merupakan pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

b. Kinerja Pegawai;

Merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada tingkatan (level) proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

c. Kinerja Individu atau Pekerjaan;

Merupakan pencapaian atau pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

2.4.3. Dimensi Kinerja

Sudarmanto (2009: 11) dalam bukunya *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, menjelaskan bahwa dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun survei literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

Bernadin (2001) dalam Sudarmanto (2009: 12) menjelaskan terdapat enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, diantaranya:

- 1) *Quality*, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- 2) *Quantity*, terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) *Timeliness*, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas.
- 4) *Cost-effectiveness*, terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- 5) *Need for Supervision*, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- 6) *Interpersonal Impact*, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

2.5.Kesejahteraan Karyawan

Karyawan atau pegawai merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik agar tetap produktif. Cara perusahaan atau organisasi untuk mengelola karyawannya agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugasnya adalah dengan memberikan suatu motivasi atau rangsangan yang nantinya dapat membuat karyawan atau tenaga kerja tetap loyal terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Disisi lain, dalam melakukan pekerjaannya, karyawan atau tenaga kerja tentunya

menginginkan sesuatu yang diharapkan dari perusahaan atau organisasi. Salah satu bentuk keinginan yang diharapkan oleh seorang karyawan atau tenaga kerja adalah kesejahteraan dalam bekerja. Kesejahteraan dalam bekerja dianggap sebagai salah satu tolak ukur keberhasilan dari seorang karyawan atau tenaga kerja dalam memenuhi kehidupan dan keberhasilan perusahaan dikarenakan mampu memenuhi kebutuhan karyawan atau tenaga kerja.

Diener (2000) menjelaskan bahwa dalam kesejahteraan dikonsepsikan sebagai konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukkan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga, dan kesejahteraan fisik maupun secara psikologis.

Hasibuan (2003) mendefinisikan bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap yang yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuan dari adanya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya kerjanya meningkat. Kemudian pentingnya dari kesejahteraan karyawan adalah untuk menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal terhadap perusahaan atau organisasi.

Achour *et al.*, (2011) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan dapat diukur berdasarkan tiga aspek atau faktor atau indikator, diantaranya:

1. Kepuasan Kerja

Robbins (2003) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan Rivai (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil

dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja. Wexley dan Yulk dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behaviour And Personnel Psycology* mengungkapkan teori-teori tentang kepuasan kerja. Ada tiga macam teori yang lazim dikenal, yaitu (As'ad, 2002):

a. Teori Kesenjangan

Teori ini dikembangkan oleh Locke (As'ad, 2002) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara harapan, kebutuhan atau nilai yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya telah dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, bila tidak ada selisih antara harapan dengan kenyataan, maka orang akan merasa puas. Dan bila yang didapat lebih besar dari yang diharapkan, maka orang tersebut merasa lebih puas lagi. Ini merupakan selisih positif. Di lain pihak, bila kenyataan berada dibawah standar minimum harapan, maka akan terjadi ketidakpuasan. Ini merupakan selisih negatif.

b. Teori Keadilan

Teori ini dikembangkan oleh Adams (As'ad, 2002). Prinsip pada teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya *equity* (keadilan) atau tidak pada suatu situasi. Perasaan adil atau tidak adil (*equity and inequity*) atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Pada teori ini ada

tiga macam elemen utama, yaitu *input*, *outcomes*, dan *comparison* (masukan, hasil, dan orang sebagai pembanding). Ketiga elemen ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) *Input* (masukan). Merupakan segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini bisa berupa pendidikan, pengalaman, kecakapan, dan sebagainya.
- b) *Outcomes* (hasil). Adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai 'hasil' dari pekerjaannya, seperti gaji, simbol status, penghargaan, peluang untuk meraih keberhasilan, dan sebagainya.
- c) *Comparison person* (orang sebagai pembanding). Pembanding bisa berupa orang di perusahaan yang sama, di perusahaan yang berbeda atau bisa pula diri sendiri di waktu lampau.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan *ratio input-outcomes* dirinya dengan *ratio input-outcomes* orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa puas, demikian pula sebaliknya. Bila perbandingan itu tidak seimbang tapi menguntungkan, bisa memuaskan, bisa juga tidak (misalnya pada orang moralis). Tetapi jika perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

c. *Two Factors Theory*

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Herzberg (As'ad, 2002) Berdasarkan teori penelitiannya, ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu *satisfiers* atau *motivator* dan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. Keduanya dapat dibedakan sebagai berikut:

- a) *Satisfiers (motivator)* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemungkinan untuk berkembang.
- b) *Dissatisfiers (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kebijakan dan administrasi perusahaan, mutu pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, jaminan pekerjaan, dan status.

Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, meskipun tidak dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam perkembangan selanjutnya, *satisfiers* dan *dissatisfiers* ini dipasangkan dengan teori kebutuhan dari Maslow. *Satisfiers* berhubungan dengan kebutuhan tingkat tinggi (kebutuhan sosial dan aktualisasi diri), sedangkan *dissatisfiers* disebut sebagai pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah (kebutuhan fisik atau biologis, keamanan, dan sebagian kebutuhan sosial).

2. Pengukuran Kepuasan Kerja

Seperti yang dikutip oleh Igbaria dan Guimaraes (1999), dalam mengembangkan skala pengukuran kepuasan kerja yang dikenal dengan istilah *Job Discription Indeks* (JDI) terdiri dari kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja terhadap supervisi, kepuasan kerja terhadap rekan kerja, kepuasan kerja terhadap gaji, dan kepuasan kerja terhadap promosi.

2.6. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah ringkasan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung dalam penetapan model penelitian ini.

- a. Dr. Usha Tiwari dalam penelitiannya yang berjudul “*Remuneration Benefits and Services in University Organisation of Madhya Pradesh: An Empirical Study*” pada tahun 2014, menjelaskan bahwa salah satu faktor terpenting dalam sumber daya manusia adalah manajemen kompensasi. Kompensasi yang diberikan berdasarkan pada kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan yang terkonsentrasikan pada pemberian remunerasi serta keuntungannya dan kepuasan bagi tenaga terdidik bukan guru (staf) pada Universitas APS Rewa. Penelitian ini berdasarkan pada data primer yang didapatkan melalui kuesioner dengan teknik wawancara dan diskusi. Hasil dari penelitian ini adalah skor kepuasan dalam kaitannya manfaat di terapkannya remunerasi menunjukkan hasil bahwa skor rata-rata diterima oleh kelompok A yaitu

kelompok administrasi, skor sangat baik berada pada kelompok B yaitu kelompok pengawas utama, dan skor sangat buruk berada pada kelompok C yaitu kelompok asisten. Sehingga dari keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa skor keseluruhan pada Universitas APS Rewa sangat tidak memuaskan.

- b. Hanung Nindito Prasetyo, Eka Widhi Yunarso, dan Heru Nugroho dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja di Perguruan Tinggi. (Studi Kasus Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom D/H Politeknik Telkom)” pada tahun 2014, menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan selama satu tahun bertujuan untuk mendapatkan model sistem remunerasi SDM yang menyelaraskan *Faculty Development Plan* (FDP) dan *Staff Development Plan* (SDP). Metode penelitian yang digunakan menggunakan implementasi sistem agar dapat menghasilkan sebuah aplikasi sistem remunerasi berbasis kinerja yang mampu mengimplementasikan remunerasi. Hasil dari penelitian ini adalah dapat dibangun sebuah aplikasi sistem remunerasi berbasis kinerja dalam bentuk desktop yang berbasis kinerja yang meliputi kepangkatan, penilaian kerja, prestasi kerja, dan sebagainya.
- c. Novi Savarianti Fahrani dalam penelitiannya yang berjudul “Penetapan *Job Grading* dalam Pemberian Remunerasi Kepada PNS” pada tahun 2011, menjelaskan bahwa PNS yang memiliki jabatan, golongan ruang, serta masa kerja yang sama belum tentu memiliki grade yang sama sehingga menimbulkan kesenjangan antar PNS. Oleh karena itu penelitian ini

bertujuan untuk melihat bagaimana penetapan *job grading* dalam pemberian remunerasi kepada PNS. Terdapat dua *job grading* pada PNS yaitu untuk pelaksana Non Struktural dan untuk Pejabat Struktural. Hasil dari penelitian ini adalah *job grading* untuk Pelaksana, dalam menentukan grade PNS pertama kali adalah berdasarkan golongan/ruang dan jabatan pada kompetensi teknis yang bersangkutan, pelaksanaan tugas sesuai dengan uraian jabatannya, serta penugasan atasan. Kemudian setelah itu baru ditentukan lagi grade pelaksana melalui berbagai tahapan, yaitu: menentukan target kinerja melalui kontrak kerja antara pelaksana dengan atasan langsung selama 1 (satu) semester, evaluasi kinerja dilakukan oleh atasan langsung terhadap realisasi atas rencana kinerja yang telah ditetapkan oleh pelaksana atau PNS yang bersangkutan pada saat awal kontrak tersebut dan dilanjutkan dengan memberikan rekomendasi melalui 2 (dua) periode hasil evaluasi kepada Pejabat Penilai oleh pejabat langsung pelaksana pimpinan unit yang menangani kepegawaian untuk dapat dibahas dalam sidang rekomendasi yang hasil akhirnya ditentukan dalam Surat Keputusan (SK) yang dikeluarkan oleh masing-masing Pejabat Esselon I. Sedangkan *job grading* untuk pejabat struktural adalah *given* dimana diberikan kepada pejabat tersebut sebagai reward yang didalamnya tidak diperlukan tahapan seperti halnya pada *job grading* untuk pelaksanaanya.

- d. Sunarmo dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Perumahan kelas II A Tanjungpinang” pada tahun 2015, menjelaskan bahwa penelitian ini

dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup. Penelitian ini menggunakan seluruh sampel populasi dengan jumlah 56 pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Tanjungpinang. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa dari hasil uji korelasi *product moment person* menunjukkan bahwa nilai kekuatan pengaruh antar variabel $r = 0,622$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu hasil uji t menunjukkan variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung $>$ dari t tabel, yaitu $5,836 > 2,004$ dan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai R square (R^2) sebesar 0,387 atau 38,7%, yang artinya remunerasi mempunyai pengaruh sebesar 38,7% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Jadi penelitian ini menghasilkan persamaan $Y = 17,204 + 0,483X$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara remunerasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Tanjungpinang.

- e. Vidia Alif Agrimahera dan Helmy Adam dalam penelitiannya yang berjudul “Evaluasi Sistem Remunerasi Dosen Badan Layanan Umum (BLU) Perguruan Tinggi”, menjelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh sistem remunerasi dosen di perguruan tinggi.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data didapatkan melalui kuesioner dan pengumpulan dokumen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi dosen yang dijalankan sudah memenuhi kriteria adil, layak, wajar, proporsional, kesetaraan, dan kepatuhan sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10 Tahun 2006. Namun, transparansi dan *single salary* belum dilaksanakan.

- f. Bambang Sancoko dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Pelayanan Publik” pada tahun 2010, menjelaskan bahwa penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa pemberlakuan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Dari rangkaian kegiatan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberlakuan remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan pegawai KPPN Jakarta I yang dirasakan pelanggan. Penilaian kualitas pelayanan KPPN Jakarta I yang paling besar peningkatannya dirasakan oleh pelanggan adalah dimensi *tangibles* yang berhubungan dengan sarana dan prasarana. Dimensi ini merupakan dimensi atas faktor yang tam-pak di mata pelanggan (fisik). Sementara dimensi *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, dan *emphaty* yang berhubungan dengan SDM lebih rendah peningkatannya dibanding dimensi *tangibles*. Empat dimensi pelayanan yang terakhir pelaksanaannya tergantung pada faktor manusia. Penilaian paling rendah

dirasakan oleh pelanggan adalah peningkatan pelayanan pada dimensi *emphaty*.

2.7.Kerangka Berfikir

Pada bagian kerangka pemikiran ini, akan diterangkan mengenai alur analisis perbandingan kinerja dosen dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi yaitu tahun periode 2012-2013 untuk keadaan kinerja sebelum remunerasi dan 2014-2015 untuk periode sesudah remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Hubungan yang logis antara keadaan kinerja sebelum dan sesudah remunerasi akan dijelaskan melalui beberapa indikator penilaian kinerja.

Seperti yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, dapat diketahui bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Jika dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009: 2). Sehingga sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam perkembangan ekonomi suatu negara.

Berdasarkan uraian tersebut, tenaga pengajar merupakan bagian dari sumber daya manusia yang keberadaannya sangat diperlukan dan menjadi kunci utama untuk menghasilkan lulusan atau SDM yang mampu bersaing dalam dunia global, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga pengajar itu sendiri, salah satunya adalah melalui sistem remunerasi.

Hasibuan (2009: 118) mendefinisikan remunerasi sebagai segala sesuatu, semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sehingga remunerasi (melalui perbaikan sistem penggajian) digunakan sebagai alat pendorong bagi tenaga pengajar agar memiliki kinerja yang baik.

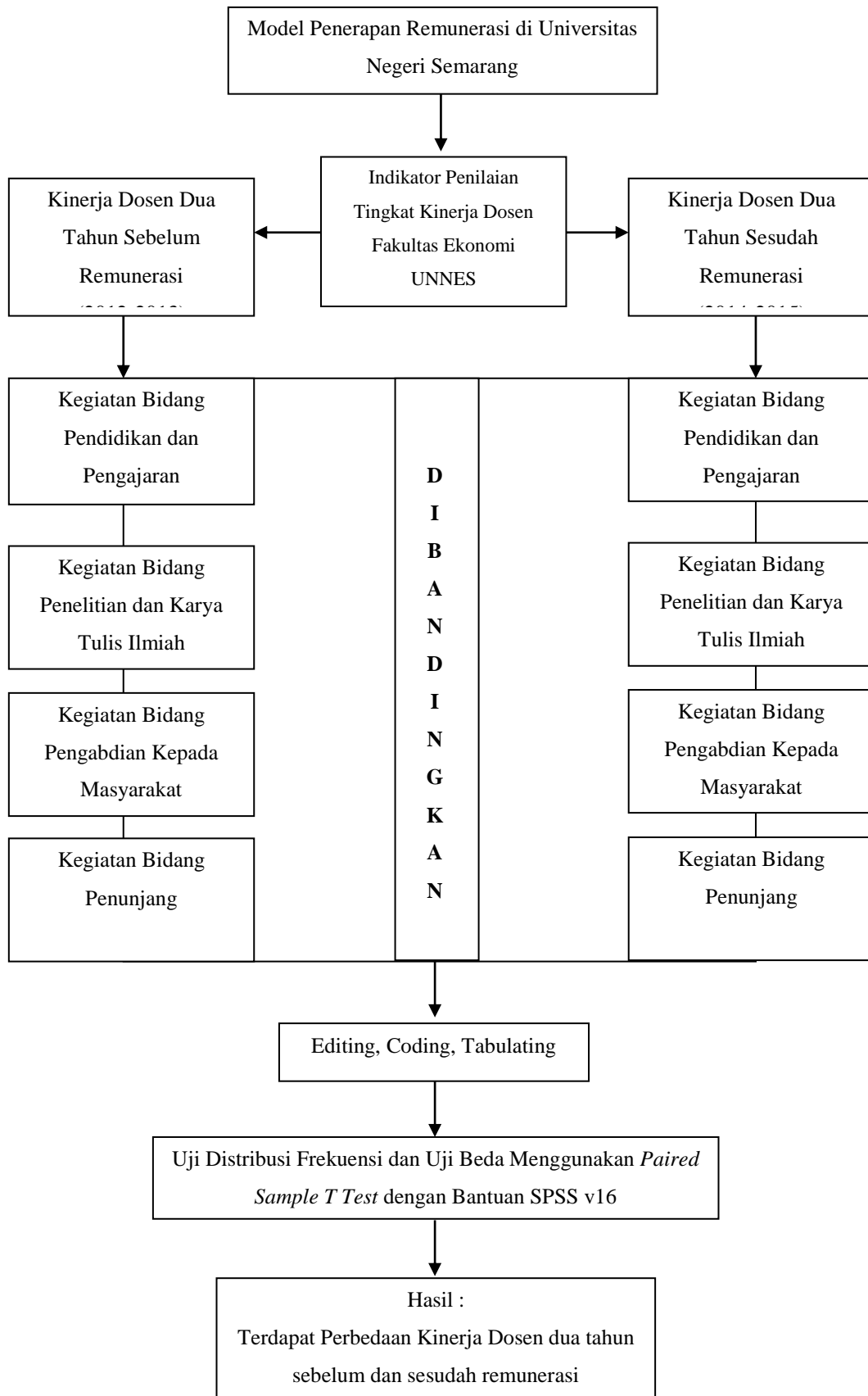
Dengan demikian maka diperlukannya pemahaman mengenai karakteristik penerapan sistem remunerasi yang diterapkan di Universitas Negeri Semarang serta untuk mengetahui perbandingan kinerja tenaga pengajar (dosen) dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Analisis uji distribusi frekuensi merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengolah data dari hasil kuesioner yang telah diisi sebelumnya oleh responden dan sebagai alat untuk mempermudah dalam proses membandingkan kinerja-kinerja dosen. Indikator penilaian kinerja dosen sesuai dengan penilaian Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi (a) kegiatan bidang pendidikan dan pengajaran, (b) kegiatan bidang penelitian dan karya tulis ilmiah, (c) kegiatan bidang pengabdian kepada masyarakat, (d) kegiatan bidang penunjang lain dan merupakan beberapa indikator yang digunakan sebagai tolak ukur pembandingan dalam penelitian ini.

Melalui indikator-indikator tersebut, penilaian kinerja dosen tidak hanya digunakan dalam indikator keberhasilan sebuah perguruan tinggi saja melainkan

juga digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh dosen berlangsung secara baik ataupun sebaliknya.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu adanya suatu gambaran yang logis melalui kerangka pemikiran. Agar lebih mudah dalam memahami, maka alur pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

2.8. Pengembangan Hipotesis

Gay (1976) dalam Sevilla, dkk (1993: 13) mendefinisikan hipotesis sebagai penjelasan sementara mengenai suatu tingkah laku, gejala-gejala, atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis merupakan harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antar variabel-variabel di dalam masalah penelitian. Sehingga suatu hipotesis adalah pernyataan masalah yang paling spesifik.

Berdasarkan pemaparan dari teori dan permasalahan yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Ho : Tidak terdapat perbedaan kondisi kinerja tenaga pengajar (dosen) dua tahun sebelum dan sesudah diterapkannya sistem remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang (UNNES).

Ha : Terdapat perbedaan kondisi kinerja tenaga pengajar (dosen) dua tahun sebelum dan sesudah diterapkannya sistem remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang (UNNES).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Data adalah gambaran mengenai keadaan atau persoalan yang dikaitkan dengan tempat dan waktu yang merupakan dasar dari suatu pengambilan keputusan. Data berperan sebagai masukan yang akan diolah menjadi informasi yang jelas. Sogiyono (2012: 225) menjelaskan bahwa data primer merupakan sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang dikumpulkan meliputi data umur, pendidikan, jabatan, golongan, interval pendapatan pokok, jenis kelamin, sasaran kerja pegawai, dan lain sebagainya serta pengambilan data disesuaikan dengan judul penelitian.

Sugiyono (2012: 225) menjelaskan bahwa data Sekunder merupakan data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Bidang Hukum dan Kepegawaian Universitas Negeri Semarang, Tim Remunerasi Universitas Negeri Semarang, dan Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (BPS RI), dimana pengumpulan data ini dilakukan dengan cara observasi. Data-data yang didapatkan berupa data angkatan kerja di Indonesia tahun 2013, undang-undang dan keputusan mengenai remunerasi, besaran gaji dan insentif, nilai dan harga jabatan, kinerja dosen, capaian kinerja dosen dan staf, rubrik beban kerja dosen dan sasaran kerja pegawai.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 80). Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah menerima remunerasi dengan jumlah populasi sebanyak 98 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki untuk populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 81). Sampel dalam penelitian ini menggunakan 48 responden yang telah mewakili keseluruhan jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik ***Proporsional Stratified Random Sampling*** atau **Sampel Acak Berstrata**. Sampel acak berstrata digunakan dalam penelitian ini dikarenakan populasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang memiliki tingkatan atau strata, sehingga dalam pengambilan sampelnya tidak diperbolehkan dilakukan secara random. Adanya strata tidak boleh diabaikan dan setiap strata harus terdapat sampel yang mewakilinya (Arikunto, 2006: 148). Strata yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu Tenaga Pengajar berjumlah 16 orang, Asisten Ahli berjumlah 21 orang, Lektor berjumlah 22 orang, Lektor Kepala berjumlah 30 orang, dan Guru Besar berjumlah 5 orang.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin (Sevilla *et. al.*, 1960:182) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nxe^2}$$

Dimana :

n = Jumlah anggota sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*), toleransi kesalahan

yang ditetapkan adalah 10%, maka:

$$n = \frac{N}{1 + Nxe^2} = \frac{94}{1 + 94(0,1)^2} = \frac{94}{1,94} = 48,45 = 48 \text{ orang}$$

Jumlah anggota sampel bertingkat (berstrata) dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara *proportional random sampling* yaitu menggunakan rumus alokasi *proportional*:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Dimana:

ni = Jumlah anggota sampel menurut stratum

n = Jumlah anggota sampel seluruhnya

Ni = Jumlah anggota populasi menurut stratum

N = Jumlah anggota populasi seluruhnya

Sehingga jumlah anggota sampel berdasarkan strata yang dimiliki oleh Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dapat dilihat pada tabel 3.1 dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Tenaga Pengajar

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n = \frac{16}{94} \times 48 = 8,17 \text{ atau } 8$$

b. Asisten Ahli

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n = \frac{21}{94} \times 48 = 10,72 \text{ atau } 11$$

c. Lektor

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n = \frac{22}{94} \times 48 = 11,23 \text{ atau } 11$$

d. Lektor Kepala

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n = \frac{30}{94} \times 48 = 15,31 \text{ atau } 15$$

e. Guru Besar

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n = \frac{5}{94} \times 48 = 2,55 \text{ atau } 3$$

**Tabel 3.1. Teknik Pengambilan Sampel Acak Berstrata
(Stratified Random Sampling)**

Tingkat Jabatan	Populasi	Jumlah Responden
Tenaga Pengajar	16	8
Asisten Ahli	21	11
Lektor	22	11
Lektor Kepala	30	15
Guru Besar	5	3
Total	94	48

Berdasarkan tabel 3.1 dapat diketahui bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 48 dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan tingkat jabatan yang bertingkat yaitu Tenaga Pengajar diwakili sebesar 8 orang, Asisten Ahli diwakili sebesar 11 orang, Lektor diwakili sebesar 11 orang, Lektor Kepala diwakili sebesar 15 orang, dan Guru Besar diwakili sebesar 3 orang.

Terdapat beberapa aspek penting yang perlu diketahui dalam menentukan responden. Aspek-aspek tersebut diantaranya:

- (a) Tenaga pengajar (dosen) yang mengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- (b) Tenaga pengajar (dosen) yang memiliki golongan III dan IV di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- (c) Tenaga pengajar (dosen) yang melakukan proses mengajar di lingkungan Universitas Negeri Semarang, terutama di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- (d) Tenaga pengajar (dosen) yang telah menerima remunerasi.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012: 137) kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data merupakan dua hal penting yang dapat mempengaruhi kualitas data hasil penelitian. Kualitas instrumen berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara dalam mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang sudah teruji belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Metode *Interview* (Wawancara)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan secara lisan kepada narasumber atau informan disertai dengan serangkaian daftar pertanyaan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Metode *interview* atau wawancara pada penelitian ini dilakukan dengan tim remunerasi Universitas Negeri Semarang sebagai narasumbernya.

2. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data yang dihasilkan dari metode ini dapat berupa kuantitatif yang dikualitatifkan. Kuesioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan kinerja serta remunerasi di Universitas Negeri Semarang.

Pertanyaan yang diberikan kepada responden memiliki sifat tertutup, dimana telah disediakan beberapa pilihan jawaban yang tidak disertai dengan alasan. Petunjuk pengisian yang harus dilakukan oleh responden saat menjawab kuesioner adalah dengan cara memberikan tanda silang pada pilihan jawaban yang telah disediakan dan pengisian kuesioner sesuai dengan kondisi responden.

3. Metode Library Research (Penelitian Studi Pustaka)

Metode *library research* adalah teknik pengumpulan data baik kuantitatif maupun kualitatif melalui sumber-sumber yang relevan seperti jurnal, buku ilmiah, dan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

3.3.2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 4 *option*, yaitu angka 1 = sangat kurang, 2 = kurang, 3 = baik, dan 4 = sangat baik.

3.4. Definisi Operasional dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.4.1. Definisi Operasional

Arikunto (2006: 118) menjelaskan bahwa variabel merupakan suatu objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu variabel. Sebelum seluruh variabel penelitian dijelaskan menjadi indikator-indikator untuk diukur, terlebih dahulu ditetapkan definisi operasionalnya.

a. Kinerja

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja pekerjaan para tenaga pengajar (dosen) yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis unit kerja, kepuasan para peserta didik (mahasiswa), dan memberikan kontribusi terhadap tingkat kesejahteraan tenaga pengajar (dosen).

b. Remunerasi

Remunerasi diartikan sebagai keseluruhan penerimaan pegawai atau tenaga pengajar (dosen) sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan selama periode tertentu. Penerimaan ini berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, dan lain sebagainya.

3.4.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2012: 59) menjelaskan bahwa variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Keseluruhan variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja Dosen dan Remunerasi akan dioperasionalisasikan dan diukur. Dimana dalam hal operasional variabel, variabel akan dijabarkan menjadi dimensi dan indikator-indikator pentingnya telah disesuaikan dengan karakteristik objek penelitian.

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Kinerja Tenaga Pengajar (Dosen)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja	Sesuai dengan Tridharma Perguruan Tinggi - Kegiatan Bidang Pendidikan dan Pengajaran - Kegiatan Bidang Penelitian dan Karya Ilmiah - Kegiatan Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat - Kegiatan Bidang Penunjang	Likert

3.5. Metode Pengolahan Data

Dalam penulisan penelitian ini, terdapat tiga metode pengolahan data yang akan digunakan diantaranya adalah jenis *editing*, *coding*, dan *tabulating*.

3.5.1. Editing

Metode pengolahan data yang pertama adalah *Editing*. Soeratio dan Lincoln dalam bukunya metodologi penelitian (1993: 127) mengemukakan bahwa *editing* merupakan pemeriksaan kembali daftar-daftar pertanyaan yang telah disusun secara berstruktur oleh beberapa orang editor. Tujuan dari adanya *editing* adalah diharapkan dapat meningkatkan keandalan (*reability*) data yang hendak diolah dan dianalisis.

3.5.2. Coding

Metode pengolahan data yang kedua adalah *Coding*. *Coding* merupakan suatu usaha untuk mengklasifikasi jawaban-jawaban para responden sesuai indikator yang telah ditentukan. Tujuan dari adanya *coding* adalah untuk mengklasifikasi jawaban-jawaban kedalam kategori-kategori yang penting. Klasifikasi dilakukan dengan menandai masing-masing jawaban menggunakan angka (Soeratno dan Lincoln, 1993: 129). Pengelompokan ini digunakan untuk penilaian tahap-tahap preferensi, diantaranya:

Sangat Kurang (SK) = Nilai 1

Kurang (K) = Nilai 2

Baik (B) = Nilai 3

Sangat Baik (SB) = Nilai 4

3.5.3. Tabulating

Metode Pengolahan data yang ketiga adalah *Tabulating*. *Tabulating* merupakan tahap pengolahan data yang sudah diproses sesuai dengan tahapan yang kemudian dimasukkan dalam tabel. Tujuan dari adanya *tabulating* adalah memudahkan dalam memahami dan memaknai data.

3.6. Metode Pengujian Data

3.6.1. Uji Validitas

Metode analisis yang pertama adalah validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan data tersebut dikatakan valid jika memiliki tingkat signifikan <0.05 atau 5% (Ghozali, 2011: 52). Selain itu

Arikunto (2006: 168) mendefinisikan uji validitas sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan data suatu instrumen. Suatu instrument yang valid maka memiliki validitas yang tinggi, begitu juga sebaliknya.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Metode analisis yang kedua adalah reliabilitas. Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang responden terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Jika *cronbach alpha* (α) > 0.60 maka konstruk tersebut reliabel, sebaliknya jika *cronbach alpha* (α) < 0.60 maka konstruk tersebut tidak reliabel.

3.7. Metode Analisis Data

Analisis merupakan suatu aktivitas yang memuat berbagai kegiatan seperti menjelaskan, membandingkan, memilih sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan berdasarkan kriteria tertentu yang kemudian dikaitkan dan mencari maknanya.

Sugiyono (2012: 89) mendefinisikan bahwa analisis data merupakan suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapat dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari,

dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan kuantitatif didefinisikan sebagai suatu penelitian yang bekerja menggunakan angka, data yang digunakan dapat berbentuk bilangan (skor, nilai, pangkat, dan preferensi) sehingga dapat dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis statistik deskriptif. Deskriptif statistik digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2008: 147). Analisis data deskriptif statistik pada penelitian ini hanya berupa akumulasi data dasar dalam bentuk deskripsi, dalam arti tidak mencari atau menerangkan adanya keterkaitan, hubungan, atau menguji hipotesis. Sehingga tujuan utama dalam menggunakan metode ini adalah untuk menggambarkan sifat suatu keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Maka, penelitian ini menggunakan alat analisis uji distribusi frekuensi dan Uji Beda *Paired Sampel T Test* dengan penggunaan program SPSS v16 untuk mempermudah dalam menganalisis pengolahan data statistik deskriptif.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Universitas Negeri Semarang

Universitas Negeri Semarang (UNNES) merupakan perguruan tinggi negeri yang diselenggarakan oleh Departemen Pendidikan Nasional untuk melaksanakan pendidikan akademik dan profesional dalam sejumlah disiplin ilmu, teknologi, olah raga, seni dan budaya. Universitas Negeri Semarang berdisi sejak tahun 1965 di kota Semarang, kota tua yang merupakan ibukota provinsi Jawa Tengah.

Sejarah perkembangan Universitas Negeri Semarang yang sebelumnya bernama IKIP Semarang telah dimulai dengan berdirinya berbagai lembaga pendidikan guru di atas SMTA. Lembaga-lembaga pendidikan guru tersebut adalah: Middelbaar Onderwijzer A Cursus (MO-A) dan Middelbaar Onderwijzer B Cursus (MO-B). Keduanya merupakan lembaga pendidikan yang disiapkan oleh Pemerintah Kolonial Belanda yang bertujuan untuk menyiapkan guru-guru SMTP dan SMTA.

Kursus MO-A dan MO-B diselenggarakan di Semarang sampai dengan tahun 1950. Dengan Peraturan Pemerintah No. 41/1950, Kursus MO-A dijadikan Kursus B-I dan Kursus MO-B dijadikan Kursus B-II yang diselenggarakan sampai dengan tahun 1960.

Selanjutnya perkembangan Unnes dapat dilihat dari tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Periode 1960-1963: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) dan Sekolah Tinggi Olahraga (STO)

Tanggal 1 Januari 1961, dengan Keputusan Sekretaris Jenderal Departemen Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan No. 108487/S tanggal 27 Desember 1960, Kursus B-I dan Kursus B-II diintegrasikan ke dalam Universitas Diponegoro menjadi sebuah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP). Pada tahun 1963, Jurusan Pendidikan Jasmani yang semula bagian dari Kursus B-II dipisah menjadi Sekolah Tinggi Olahraga (STO) yang berdiri sendiri di bawah Departemen Olahraga. Perubahan ini didasarkan pada Keputusan Menteri Olahraga No.23 Tahun 1963 tanggal 19 April 1963.

2. Periode 1963-1965: Institut keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Yogyakarta cabang Semarang

Sementara FKIP Undip menjalankan program-program di dalam struktur Departemen Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan (PTIP), pada tahun 1962 oleh Menteri Pendidikan Dasar dan Pengajaran (PD&K) didirikan pula lembaga pendidikan guru yang baru, yaitu Instiut Pendidikan Guru (IPG) dengan fungsi dan tujuan yang sama dengan FKIP. Untuk menghindari dualisme dalam pendiidkan guru tingkat pendidikan tinggi, Presiden RI dengan keputusan No. 1/1963 tanggal 3 Januari 1963, menyatukan FKIP dan IPG menjadi IKIP yang setara dengan universitas di dalam lingkungan Departemen PTIP. Atas dasar Keputusan Presiden tersebut, Menteri PTIP mendiirkan IKIP melalui Keputusan Menteri PTIP No. 55 tahun 1963 tanggal 22 Mei 1963. Sebagai tindak lanjutnya diterbitkanlah Keputusan Bersma Menteri PTIP dan Menteri PD&K No. 32 tahun

1964, tanggal 4 Mei 1964 tentang penyatuan FKIP dan IPG di Jakarta, Bandung, Malang dan Yogyakarta ke dalam IKIP. Dengan adanya penggabungan FKIP dan IPG menjadi IKIP, sementara FKIP Undip dan FKIP Undip Cabang SURakarta dinilai belum dapat berdiri sendiri, maka keluarlah Keputusan Menteri PTIP No. 35 Tahun 1964 tanggal 4 Mei 1964 yang menetapkan: FKIP Undip menjadi IKIP Yogyakarta cabang Semarang dan FKIP Undip cabang Surakarta menjadi IKIP Yogyakarta cabang Surakarta.

3. Periode 1965-1999: IKIP Semarang

IKIP Yogyakarta cabang Semarang berkembang dengan pesat. Agar perkembangannya lebih terarah pada masa mendatang, sambil menunggu Keputusan Presiden, Menteri PTIP menerbitkan Keputusan Menteri PTIP No. 40 tahun 1965 tanggal 8 Maret 1965, yang menetapkan IKIP Yogyakarta cabang Semarang menjadi IKIP Semarang yang terdiri dari Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan Sastra dan Seni, dan Fakultas Ilmu Sosial, Fakultas Keguruan Ilmu Eksakta, dan Fakultas Keguruan Teknik. Selanjutnya berdirinya IKIP Semarang itu diperkuat dengan Keputusan Presiden No. 271 tahun 1965 tanggal 14 September 1965.

Melalui Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 042/O/77 tanggal 22 Februari 1977 program pendidikan guru olahraga kembali lagi ke dalam induknya dalam wadah baru yang disebut Fakultas Keguruan Ilmu Keolahragaan (FKIK). Berdasarkan Keputusan Presiden No. 52/1982, IKIP Semarang memiliki enam fakultas yaitu Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Pendidikan Bahasa dan Seni, Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial,

Fakultas Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, dan Fakultas Pendidikan Olahraga dan Kesehatan.

4. Periode 1999-2007: Universitas Negeri Semarang (Unnes)

Dengan terbitnya Keputusan presiden Nomer 124 Tahun 1999 tentang perubahan IKIP Semarang, Bandung dan Medan menjadi universitas, IKIP Semarang kemudian bernama Universitas Negeri Semarang yang disingkat Unnes. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 278/O/1999 tentang organisasi dan tata kerja Unnes dan No. 255/O/2000 tentang statuta Unnes, nama-nama fakultas di lingkungan Unnes adalah: Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Bahasa dan Seni, Fakultas Ilmu Sosial, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Keolahragaan, dan Program Pascasarjana.

Berdasarkan surat ijin dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi No. 1850/D/T/2006, tanggal 6 Juni 2006 dan Surat Keputusan Rektor Unnes nomor 59/O/2006 tanggal 8 Juni 2006, berdirilah Fakultas Ekonomi (Swadaya) yang diresmikan pada tanggal 29 Juni 2006 oleh Rektor Unnes. Pada tanggal 14 Desember 2007 dibentuklah Fakultas Hukum Unnes yang diresmikan oleh Rektor Unnes.

Dengan berdirinya dua fakultas baru tersebut, maka saat ini Unnes mengelola delapan fakultas dan satu program pascasarjana.

4.1.2. Sejarah Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang

Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Negeri Semarang (UNNES) merupakan fakultas yang diresmikan pada tanggal 6 Juni 2006 dan sebagai fakultas yang ke tujuh dilingkungan UNNES.

Fakultas yang masih muda ini kiprahnya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan pendidikan terutama dibidang ekonomi sama seperti berdirinya UNNES, sehingga dalam perjalanannya fakultas ekonomi mampu menjadi fakultas yang diharapkan oleh masyarakat, dikarenakan dapat berprestasi baik dalam lingkup regional Jawa Tengah maupun tingkat Nasional terutama lewat kegiatan Lomba Kegiatan Ilmiah Mahasiswa (LKIM).

Keberadaan Fakultas Ekonomi sangat memberi arti bagi perkembangan UNNES, dimana Fakultas Ekonomi sebagai embrio terciptanya lembaga yang mampu mandiri dan menghasilkan lulusan yang berkualitas serta diterima oleh masyarakat pada umumnya. Terkait dengan tanggung jawab yang diemban, Fakultas Ekonomi berusaha untuk tetap menjaga kualitas proses belajar mengajar yang menjadi tugas utamanya melalui pengelolaan dan penambahan sarana dan prasarana yang dibutuhkan.

Sejarah perembangan Fakultas Ekonomi UNNES dapat kita lihat atas beberapa periode, yaitu:

1. Periode 1965

Keberadaan Fakultas Ekonomi berawal dri dua jurusan yaitu Ekonomi Perusahaan dan Ekonomi Umum, dimana Jurusan Ekonomi Perusahaan berorientasi pada pendidikan tata buku atau yang sekarang disebut sebagai

Jurusan Akuntansi. Sedangkan Jurusan Ekonomi Umum berorientasi pada pendidikan ekonomi makro. Dari dua jurusan rumpun ekonomi tersebut, maka diselenggarakan pendidikan untuk jenjang strata (S1) dibawah Fakultas Keguruan Ilmu Sosial (FKIS).

2. Periode 1982

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 52/1982, Jurusan Ekonomi Perusahaan dan Jurusan Ekonomi Umum bergabung menjadi satu dengan nama Jurusan Pendidikan Dunia Usaha (PDU) dengan 4 program studi yakni, Program Studi Akuntansi, Program Studi Administrasi Perkantoran, Program Studi Tata Niaga, dan Program Studi Keterampilan Jasa. Pada saat itu nama Fakultas yang semula FKIS berubah nama menjadi Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (FPIPS).

Seiring dengan penggabungan dua jurusan ekonomi, maka seluruh sumber daya yang ada pada dua jurusan digabung dan dikelola menjadi jurusan. Pada saat inilah muncul sinergi yang sangat besar dalam hal sumber daya manusia. Kerja sama yang baik dalam hal penelitian, pengabdian masyarakat, dan kegiatan akademik dilaksanakan bersama-sama dan membawa dampak positif bagi perkembangan jurusan.

3. Periode 1992

Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nasional No. 0463/O/1992, mengenai Statuta IKIP Semarang dan No. 0185/O/1995 mengenai Organisasi dan Tata Kerja IKIP Semarang, Jurusan Pendidikan Dunia Usaha memiliki 5 Program Studi yakni Pendidikan Koperasi (S1), Pendidikan Akuntansi

(S1), Pendidikan Tata Niaga (S1), Pendidikan Administrasi Perkantoran (S1), dan Pendidikan Keterampilan Jasa (D2). Seiring dengan berakhirnya Proyek Penyelenggaraan Pendidikan Diploma pada waktu itu, selanjutnya studi Tata Niaga akhirnya ditutup dan nama jurusan Pendidikan Dunia Usaha berubah menjadi Jurusan Pendidikan Ekonomi.

4. Periode 1999

Periode tahun 1999 Jurusan Pendidikan Ekonomi memasuki babak baru, seiring dengan terbitnya keputusan Presiden No. 124 Tahun 1999 tentang perubahan IKIP Semarang, Bandung, dan Medan menjadi Universitas, maka IKIP Semarang berubah nama menjadi Universitas Negeri Semarang (UNNES). Berdasarkan terbitnya peraturan presiden tersebut diikuti dengan terbitnya keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 278/O/1999 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unnes, serta keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 225/O/2000 tentang Statuta UNNES. Maka nama Fakultas di lingkungan Universitas Negeri Semarang berubah kecuali Fakultas Ilmu pendidikan (FIP). Sedangkan Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (FPIPS) berubah menjadi Fakultas Ilmu Sosial (FIS). Begitu pula dengan Jurusan Pendidikan Ekonomi berubah menjadi Jurusan Ekonomi. Berdasarkan perubahan ini maka jurusan diberikan keleluasaan untuk membuka program studi non kependidikan seperti Program Studi Manajemen (S1), Program Studi Akuntansi (S1), dan Program Studi Ekonomi Pembangunan (S1).

5. Periode 2006

Melalui melalui surat ijin Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi No. 1850/D/T/2006, tanggal 6 Juni 2006 dan surat Keputusan Rektor UNNES No. 59/O/2006 tanggal 8 Juni 2006. Jurusan Ekonomi berubah menjadi Fakultas Ekonomi. Dengan adanya perubahan ini maka Fakultas Ekonomi memiliki 3 Jurusan dan 8 Program Studi, yakni:

- a. Jurusan Manajemen, yang terdiri dari program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran (S1), Program Studi Manajemen (S1), dan Manajemen Perkantoran (S1).
- b. Jurusan Ekonomi Pembangunan, yang terdiri dari program studi Ekonomi Pembangunan (S1) dan Pendidikan Koperasi (S1).
- c. Jurusan Pendidikan Akuntansi, yang terdiri dari program studi Pendidikan Akuntansi (S1), Program Studi Akuntansi (S1), dan Program Studi Akuntansi (D3).

6. Periode 2009

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 362/KMK.05/2008 tentang penetapan Universitas Negeri Semarang pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai Instansi Pemerintah yang Menetapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU) maka terdapat perubahan dalam struktur organisasi di tingkat Universitas maupun Fakultas. Perubahan mendasar tersebut adalah berubahnya status Fakultas Ekonomi yang bukan lagi menjadi Fakultas swadaya melainkan menjadi Fakultas yang sama dengan Fakultas Universitas Negeri Semarang Lainnya.

4.2. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang

Sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan keorganisasian, maka Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang telah menetapkan visi dan misi yang wajib untuk diketahui dan diamalkan oleh setiap pegawainya. Visi dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang adalah “Fakultas Ekonomi yang berwawasan konservasi dan bereputasi internasional dibidang ilmu ekonomi dan bisnis serta pendidikan ekonomi”. Adapun misi dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, diantaranya:

- a. Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu dibidang ilmu ekonomi dan pendidikan ekonomi.
- b. Menyelenggarakan dan mengembangkan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang bermutu dibidang ilmu ekonomi dan pendidikan ekonomi.
- c. Mengembangkan kerjasama yang bermutu dibidang ilmu ekonomi dan pendidikan ekonomi dengan lembaga pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha baik dalam maupun luar negeri.

4.3. Karakteristik Responden

Penentuan karakteristik responden pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan klarifikasi terhadap identitas responden berdasarkan jenis golongan, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jenis jabatan, lamanya bekerja, gaji pokok, dan usia responden. Sehingga dapat diketahui frekuensi atau besaran identitas responden dan frekuensi yang dipersentasekan dari total responden. Responden merupakan sampel yang diambil dari tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

4.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Golongan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 48 orang responden tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, dapat diketahui jenis golongan responden pada Tabel 4.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Golongan

No.	Jenis Golongan	Frekuensi	Persentase
1	Golongan III	32	67
2	Golongan IV	16	33
Total		48	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 48 orang responden tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang terdapat 32 orang atau 67% yang memiliki jenis golongan III, dan sisanya 16 orang atau 33% responden memiliki jenis golongan IV. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berjenis golongan III dengan persentase sebesar 67% dan sisanya sebesar 33% berjenis golongan IV, dari jumlah 48 orang responden.

4.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 48 orang responden tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, dapat diketahui jenis kelamin responden pada Tabel 4.2 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	21	44%
2	Perempuan	27	56%
Total		48	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa dari 48 orang responden, yang berjenis kelamin perempuan sebesar 27 orang atau 56% dan sisanya yaitu 21 orang atau 44% berjenis kelamin laki-laki. Dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan total persentase, responden berjenis kelamin perempuan persentasenya lebih besar yaitu 56% jika dibandingkan dengan persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki.

4.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 48 orang responden tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, dapat diketahui pendidikan terakhir responden yang terlihat pada tabel 4.3 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Magister (S2)	37	77%
2	Doktor (S3)	11	23%
Total		48	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 48 orang responden tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, mayoritas pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden adalah Magister (S2) yaitu sebesar 77% atau berjumlah sebanyak 37 orang, dan sisanya sebesar 23% atau 11 orang memiliki pendidikan terakhir yaitu doktor (S3).

4.3.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Jabatan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 48 orang responden tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri

Semarang, dapat diketahui jenis jabatan responden yang terlihat pada tabel 4.4 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Jabatan

No.	Jenis Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Tenaga Pengajar	8	17%
2	Asisten Ahli	11	23%
3	Lektor	11	23%
4	Lektor Kepala	15	31%
5	Guru Besar	3	6%
Total		48	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Bersumber dari tabel 4.4 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis jabatan, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jabatan lektor kepala mendominasi keseluruhan jumlah persentase responden yaitu sebesar 31% atau sebanyak 15 orang, yang kemudian diikuti oleh responden dengan jabatan asisten ahli dan lektor yaitu sebesar 23% atau sebanyak 11 orang, responden dengan jabatan tenaga pengajar sebesar 17% atau sebanyak 8 orang, dan responden dengan jabatan guru besar sebesar 6% atau sebanyak 3 orang.

4.3.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 48 orang responden tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, dapat diketahui lamanya bekerja responden yang terlihat pada tabel 4.5 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Lamanya Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 4 Tahun	4	8%
2	4-10 Tahun	26	54%
3	11-20 Tahun	12	25%
4	> 20 Tahun	6	13%
Total		48	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.5 di atas, dapat diterangkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja didominasi oleh responden yang telah bekerja pada kurun waktu 4-10 tahun yaitu sebesar 54% atau sebanyak 26 orang, diikuti 25% atau sebanyak 12 orang responden yang bekerja pada kurun waktu 11-20 tahun, 13% atau sebanyak 6 orang responden yang bekerja lebih dari 20 tahun, dan sisanya 8% atau sebanyak 4 orang bekerja kurang dari 4 tahun.

4.3.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 48 orang responden tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, dapat diketahui besaran gaji pokok yang terlihat pada tabel 4.6 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No.	Penghasilan	Frekuensi	Persentase
1	< Rp 1.500.000	0	0%
2	Rp 1.500.000-2.500.000	3	6%
3	Rp 2.500.000-5.000.000	33	69%
4	> Rp 5.000.000	12	25%
Total		48	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.6 dapat diketahui besaran keseluruhan persentase penghasilan responden. Sebesar 69% atau 33 orang responden memiliki penghasilan antara Rp 2.500.000-5.000.000, disusul sebesar 25% atau 12 orang responden memiliki

penghasilan lebih dari Rp. 5.000.000, sebesar 6% atau 3 orang responden memiliki penghasilan antara Rp 1.500.000-2.500.000. Dapat disimpulkan bahwa sebesar 69% atau 33 orang responden yang memiliki penghasilan antara Rp 2.500.000-5.000.000.

4.3.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 48 orang responden tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, dapat diketahui usia responden yang terlihat pada tabel 4.7 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	< 25	0	0%
2	25-30	7	15%
3	30-35	8	17%
4	35-40	15	31%
5	> 40	18	37%
Total		48	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.7 di atas terlihat bahwa mayoritas dari 48 orang responden tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang adalah tenaga pengajar (dosen) yang berusia diatas 40 tahun yaitu dengan persentase 37% atau sebanyak 18 orang, kemudian diikuti oleh responden tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi yang berusia 35-40 tahun dengan persentase 31% atau sebanyak 15 orang. Responden dengan usia 25-30 dan 30-35 tahun sebanyak 7 dan 8 orang dengan persentase masing-masing 15% dan 17%, dan untuk usia dibawah 25 tahun adalah nihil.

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas merupakan alat uji yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang valid dan signifikan.

4.4.1. Uji Validitas

Arikunto (2006: 168) menyatakan bahwa validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, begitu juga sebaliknya. Instrumen dapat dikatakan valid apabila mempunyai tingkat signifikan $< 0,05$ atau 5%. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS v16 diketahui hasil uji adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Indikator Kinerja Sebelum Remunerasi

Indikator Kinerja	Signifikansi	Keterangan
Kinerja 1	0,000	Valid
Kinerja 2	0,001	Valid
Kinerja 3	0,000	Valid
Kinerja 4	0,000	Valid
Kinerja 5	0,000	Valid
Kinerja 6	0,000	Valid
Kinerja 7	0,000	Valid
Kinerja 8	0,000	Valid
Kinerja 9	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator kinerja tenaga Pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang sebelum remunerasi menghasilkan signifikansi sebesar 0,000 dan untuk indikator kinerja 2 menghasilkan signifikansi sebesar 0,001. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator kinerja dikatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Indikator Kinerja Sesudah Remunerasi

Indikator Kinerja	Signifikansi	Keterangan
Kinerja 1	0,000	Valid
Kinerja 2	0,000	Valid
Kinerja 3	0,000	Valid
Kinerja 4	0,000	Valid
Kinerja 5	0,000	Valid
Kinerja 6	0,000	Valid
Kinerja 7	0,000	Valid
Kinerja 8	0,000	Valid
Kinerja 9	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.9 didapatkan hasil bahwa keseluruhan indikator kinerja tenaga Pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang sesudah remunerasi menghasilkan signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator kinerja sesudah remunerasi dikatakan valid.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2011:47) menyatakan bahwa Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang responden terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika *cronbach alpha* (α) > 0.60 maka konstruk tersebut reliabel, sebaliknya jika *cronbach alpha* (α) < 0.60 maka konstruk tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, didapatkan hasil adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Indikator Kinerja Sebelum dan Sesudah Remunerasi

Indikator Kinerja	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Sebelum	0,818	Reliabel
Indikator Kinerja	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Sesudah	0,870	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator kinerja sebelum dan sesudah remunerasi memiliki koefisien *cronbach alpha* (α) > 0.60, yaitu sebesar 0.818 sebelum remunerasi dan 0.870 sesudah remunerasi. Sehingga dapat dikatakan pengukur indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dapat disimpulkan bahwa item-item pada masing-masing indikator sebelum dan sesudah remunerasi layak untuk digunakan dan dijadikan sebagai tolak ukur dalam analisis deskriptif variabel penelitian.

4.5. Penerapan Sistem Remunerasi di Universitas Negeri Semarang dan Analisis Perbandingan Kinerja Dosen Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi

4.5.1. Penerapan Sistem Remunerasi Di Universitas Negeri Semarang

Dapat diketahui bahwa sistem penggajian merupakan bagian dari sistem remunerasi. Remunerasi sendiri memiliki pengertian yaitu keseluruhan pendapatan baik berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan untuk karyawan atau tenaga kerja sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

Universitas Negeri Semarang merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang telah menerapkan sistem remunerasi sejak awal bulan Januari tahun 2014. Universitas Negeri Semarang dalam menerapkan sistem remunerasi berlandaskan pada dasar hukum yang diantaranya meliputi:

- a. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 23 Tahun 2005 mengenai tata pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU) sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2012.
- b. Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 10/PMK.02/2006 mengenai pedoman penetapan remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) sebagaimana yang telah diubah menjadi Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 73/PMK.05/2007.
- c. Keputusan Menteri Keuangan (KMK) No. 513/KMK.05.2014 mengenai penetapan remunerasi untuk Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Negeri Semarang melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Berdasarkan dasar hukum tersebut, dapat dijelaskan melalui Peraturan Pemerintah Pasal 1 Nomor 23 tahun 2005 bahwa Badan Layanan Umum (BLU) merupakan instansi di lingkungan pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktifitas. Sehingga sangatlah jelas bahwa penerapan sistem remunerasi di Universitas Negeri Semarang memiliki dasar hukum yang kuat dan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan umum yang telah ditetapkan. Dibawah ini terdapat beberapa ketentuan umum penerapan sistem remunerasi Universitas Negeri Semarang yang diantaranya yaitu:

1. Remuenrasi yang diberikan pada pegawai Universitas Negeri Semarang berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau dana pensiun.
2. Remunerasi diberikan kepada pegawai Universitas Negeri Semarang berdasarkan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme.
3. Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Negeri Semarang dapat diberikan remunerasi.
4. Penerapan sistem remunerasi di Universitas Negeri Semarang harus mempertimbangkan prinsip:
 - a) Proporsionalitas, yaitu pertimbangan atas ukuran dan jumlah aset yang dikelola, serta tingkat kesulitan dan resiko pelayanan yang diberikan.
 - b) Kesetaraan, yaitu harus memperhatikan besaran remunerasi satuan kerja yang memberikan pelayanan sejenis.
 - c) Kepatutan, yaitu pemberian remunerasi menyesuaikan dengan kemampuan Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) Badan Layanan Umum (BLU).
 - d) Kinerja Operasional, yaitu pemberian remunerasi didasarkan pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan kesepakatan Menteri atau pimpinan lembaga dengan mempertimbangkan indikator kinerja pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
5. Remunerasi yang dibayarkan bersumber dari Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) satuan kerja Badan Layanan Umum (BLU).
6. Selain remunerasi yang dibayarkan dari Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP), pejabat pengelola dan pegawai Badan Layanan Umum (BLU) yang

berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diberikan gaji dan tunjangan lain yang melekat pada gaji PNS dan jabatannya yang dibayarkan melalui Rencana Modal APBN (RM-APBN). Seperti tunjangan keluarga, tunjangan struktural/fungsional, honor pejabat perbendaharaan.

7. Remunerasi ditetapkan dengan Keputusan Menteri Keuangan atas usulan dari Menteri atau pimpinan lembaga.
8. Besaran remunerasi akan ditetapkan oleh Menteri Keuangan setelah satuan kerja Badan Layanan Umum (BLU) memiliki tarif yang telah ditentukan sesuai dengan arahan dari Menteri Keuangan.

Berlandaskan pada ketentuan umum di atas, maka terdapat beberapa tujuan dari adanya penerapan sistem remunerasi di Universitas Negeri Semarang, yang diantaranya:

1. Remunerasi merupakan sebuah bentuk imbalan atau kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai atas prestasi yang telah diberikan untuk satuan kerja Badan Layanan Umum (BLU).
2. Remunerasi mencerminkan adanya keadilan yang mendasari perhitungan pembayaran imbalan untuk setiap pekerjaan sesuai dengan perbedaan masing-masing kontribusinya pada satuan kerja Badan Layanan Umum (BLU).
3. Remunerasi merupakan alat manajemen organisasi untuk meningkatkan produktivitas kinerja para karyawannya.
4. Remunerasi digunakan sebagai daya tarik bagi para tenaga kerja atau karyawan yang diperlukan oleh satuan kerja Badan Layanan Umum (BLU).

5. Remunerasi digunakan sebagai alat untuk mempertahankan para pegawai untuk tetap bergabung dengan satuan kerja Badan Layanan Umum (BLU).

Setelah mengetahui apa saja tujuan dari adanya penerapan sistem remunerasi di Universitas Negeri Semarang, maka akan dijelaskan lebih lanjut mengenai komponen-komponen atau unsur-unsur yang harus diperhatikan dalam menerapkan remunerasi. Komponen remunerasi dianggap sebagai kunci utama agar tercapainya sistem penggajian yang tepat sasaran. Komponen-komponen tersebut di antaranya meliputi 3P yaitu:

1. *Pay For Position*, merupakan komponen yang bermakna bahwa remunerasi yang diberikan kepada karyawan atau tenaga kerja mengacu pada harga sebuah jabatan.

**Tabel 4.11 Daftar Kelas dan Harga Jabatan
Universitas Negeri Semarang**

Kelas Jabatan	Harga Jabatan
17	Rp 19.360.000
16	Rp 14.131.000
15	Rp 10.315.000
14	Rp 7.529.000
13	Rp 6.023.000
12	Rp 4.819.000
11	Rp 3.855.000
10	Rp 3.352.000
9	Rp 2.915.000
8	Rp 2.535.000
7	Rp 2.304.000
6	Rp 2.095.000
5	Rp 1.904.000
4	Rp 1.814.000
3	Rp 1.727.000
2	Rp 1.645.000
1	Rp 1.563.000

Sumber Data: Tim Remunerasi UNNES

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa harga jabatan yang diterapkan oleh Universitas Negeri Semarang bersifat vertikal, artinya semakin tinggi posisi suatu jabatan maka semakin tinggi pula posisi gaji yang akan diterima. Untuk diketahui bahwa besaran harga jabatan bersifat tetap (tidak dapat diubah) dan dibayarkan rutin pada setiap bulannya.

2. *Pay For Performance*, yaitu komponen remunerasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa insentif dan/atau bonus yang berdasarkan aspek kinerja atau capaian target kinerja yang telah dibuat oleh masing-masing karyawan. Komponen remunerasi berdasarkan kinerja dibayarkan secara periodik sesuai dengan kebijakan unit kerja atau organisasi.
3. *Pay For People*, yaitu komponen remunerasi yang bermakna bahwa besaran remunerasi yang diterima dibedakan berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Artinya meski seorang karyawan memiliki jabatan dan posisi yang sama, maka akan memiliki besaran gaji yang berbeda sesuai dengan level kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa komponen 3P (*Pay For Position, Pay For Performance, Pay For People*) merupakan komponen yang dipilih oleh Universitas Negeri Semarang untuk menciptakan kondisi yang kompetitif, dimana Universitas Negeri Semarang menciptakan suatu kondisi pemberian besaran gaji yang berbeda untuk setiap karyawannya berdasarkan pada kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu. Sehingga, keputusan ini dianggap sebagai langkah yang tepat untuk memberikan sifat keadilan bagi para karyawan.

Terlepas dari pembahasan komponen remunerasi, Universitas Negeri Semarang telah menerapkan sistem poin yang digunakan untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam periode kerja tertentu dan secara langsung digunakan organisasi untuk menetapkan kebijakan selanjutnya baik berupa kenaikan jabatan, pemberian tambahan balas jasa, dan lain sebagainya. Terdapat beberapa aspek penilaian kinerja yang dilakukan oleh Universitas Negeri Semarang dalam rangka penerapan sistem remunerasi, diantaranya:

1. Karyawan atau pegawai Universitas Negeri Semarang dinilai melalui rubrik penilaian kinerja yang berisi aktivitas beserta nilai poin yang akan diterima.
2. Pemberian insentif diberikan kepada karyawan apabila telah mencapai kinerja minimal mendapatkan 12 poin. Sehingga besaran insentif yang diterima oleh karyawan dapat dihitung dengan rumus yaitu: $\text{Insentif} = (\text{Total Harga Poin} - 12) \times \text{Harga per Poin}$. Harga poin didapatkan dari: $\text{Harga per Poin} = \frac{\text{Nilai Remunerasi 6 bulan}}{40}$.
3. Khusus untuk karyawan tenaga pengajar (dosen) dengan tugas tambahan, maka diputuskan bahwa:
 - a) Terdapat dua (2) harga per *point*, yaitu harga jabatan DT (dosen dengan tugas tambahan) dan harga jabatan akademik dosen.
 - b) Harga jabatan DT (dosen dengan tugas tambahan) untuk menghitung insentif standar jabatan maksimal 28 *point* setelah pencapaian *point* minimal.

- c) Harga jabatan akademik untuk menghitung lebih, capaian kinerja diatas 40 *point* (kinerja extra-ordinary).

Setelah mengetahui bagaimana cara penilaian kinerja karyawan, maka selanjutnya Universitas Negeri Semarang memiliki standar capaian kinerja yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawannya. Standar capaian kinerja ini digunakan sebagai acuan karyawan dalam bekerja. Dibawah ini akan dipaparkan mengenai standar capaian kinerja yang dirancang oleh Universitas Negeri Semarang, diantaranya:

Tabel 4.12 Capaian Kinerja Pegawai Universitas Negeri Semarang

No	Jenis Kinerja	Nilai Remunerasi	Dosen (EWMP)	DTB (EWMP)	DT (EWKP)	Tendik (EWMP)
1	Minimal	Gaji 30%	12	12	12	12
2	Lebih	Insentif <=100%	28	-	28	28
3	Standar	Insentif = 100%	40	-	40	40
4	Extr-Ord	Insentif > 100%	28	-	14 ^{*)}	14

Catatan :

1. EWMP (Ekuivalensi Waktu Kerja Penuh)
2. EWKP (Ekuivalensi Waktu Mengajar Penuh)
3. DTB (Dosen Tugas Belajar)
4. DT (Dosen dengan Tugas Tambahan)
5. *) = Dari Capaian Kinerja Jabatan

Sumber Data : Tim Remunerasi UNNES

Tabel 4.13 Kinerja Dosen Universitas Negeri Semarang

Jenis Kinerja		EWMP	AA/L/LK/GB	TP
Kinerja Minimal:				
1	Mengajar D3/S1	6	6 SKS	8 SKS
2	Membimbing TA/Skripsi (lulus)	2	2 mhs	-
3	Penelitian/menulis Karya ilmiah/Seni	3	1 Judul	1 Judul
4	Pengabdian	1	1 Kegiatan	1 Kegiatan

Jumlah kinerja minimal (Gaji 30%)	12		
Jumlah kinerja lebih (Insentif 100%)	28		
Jumlah kinerja extra-ordinary (insentif 200%)	28		
Jumlah Kinerja Total	68		
Catatan:			
1. Mengajar sudah termasuk dalam memberi nilai			
2. Mengajar 6 sks ekuivalen, jika tim maka jumlah sks dibagi jumlah tim			

Sumber data : Tim Remunerasi UNNES

Tabel 4.14 Penilaian dan Capaian Kinerja Tenaga Terdidik (Staf)

Universitas Negeri Semarang

No	Jenis Kinerja	Capaian Kinerja (EWKP)			
		Karo	Kabag	Ka. Subag	Staf
1	Perilaku kerja	12	12	12	12
2	Capaian SKP 100%	28	28	28	28
Jumlah Capaian Kinerja Standar		40	40	40	40
Kinerja Minimal		12	12	12	12
Kinerja Lebih		28	28	28	28
Kinerja Luar Biasa		14	14	14	14
Catatan : Ketidakhadiran di kantor karena ada penugasan yang dibuktikan dengan surat tugas dianggap hadir.					

Sumber data : Tim Remuneri UNNES

Tabel 4.15 Penilaian dan Capaian Kinerja Tenaga Pengajar (Dosen) dengan Tugas Tambahan

No.	Jenis Kinerja	Capaian Kinerja (EWKP/EWMP)			
		Grade 16-17	Grade 14-15	Grade 12-13	Grade 10-11
1	Perilaku Kerja	12	12	12	12
2	Capaian SKP 100%	25	22	19	16
3	Pelaksanaan Tri Dharma PT	3	6	9	12
Jumlah Capaian Kinerja Standar		40	40	40	40

Kinerja Minimal	12	12	12	12
Kinerja Lebih	28	28	28	28
Kinerja Luar Biasa	>40	>40	>40	>40
Catatan : Ketidakhadiran di kantor karena ada penugasan yang dibuktikan dengan surat tugas dianggap hadir.				

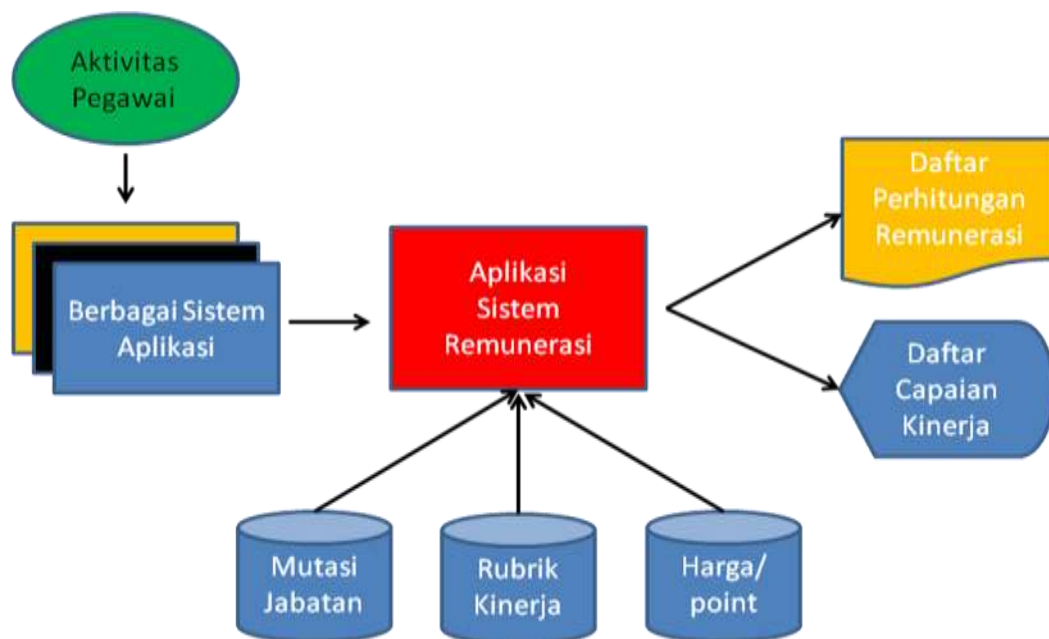
Sumber data : Tim Remunerasi UNNES

Tabel 4.16 Poin Perilaku Tenaga Terdidik (Staf) dan Tenaga Pengajar (Dosen) Universitas Negeri Semarang

Unsur Perilaku		Point	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin kehadiran	6	19-21 hr/bl	Akumulasi Jam
2	Kepatuhan terhadap aturan	1	91% - 100%	Penilaian atasan, teman sejawat, dan persepsi diri
3	Orientasi layanan	1	91% - 100%	
4	Loyalitas	1	91% - 100%	
5	Komitmen	1	91% - 100%	
6	Kerjasama	1	91% - 100%	
7	Kepemimpinan	1	91% - 100%	
Jumlah		12		
Catatan :				
1. Kehadiran dihitung berdasarkan akumulasi jam hadir melalui aplikasi presensi online.				
2. Penilaian perilaku dengan instrumen online.				

Sumber data : Tim Remunerasi UNNES

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat digambarkan melalui skema kerja sistem remunerasi pada gambar 4.1 adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Skema Kerja Sistem Remunerasi UNNES
Sumber data : Tim Remunerasi UNNES

4.5.2. Analisis Perbandingan Rata-Rata Kinerja Dosen Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam penulisan tugas akhir ini metode alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Distribusi frekuensi merupakan alat bantu analisis yang ditujukan untuk mempermudah dalam menganalisis frekuensi jawaban responden serta menggunakan alat analisis statistik rata-rata (*mean*) yang digunakan untuk mengetahui rata-rata nilai dari indikator yang diteliti, dan merupakan suatu preferensi tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Interval kelas yang digunakan didapatkan dari perhitungan pengurangan nilai tertinggi dengan nilai terendahnya, kemudian hasil dari perhitungan tersebut dibagi dengan jumlah kelasnya. Sehingga akan menghasilkan rumus $(4-1)/4 =$

0,75. Hasil dari interval kelas tersebut yang kemudian digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17 Interval Kelas Penelitian

Kelas	Kategori
1,00 – 1,24	Kurang
1,25 – 2,24	Cukup
2,25 – 3,24	Baik
3,25 – 4,00	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan paparan di atas, maka langkah selanjutnya adalah menyimpulkan keseluruhan hasil analisis distribusi frekuensi yang bertujuan untuk dapat menjawab hipotesis awal mengenai apakah terdapat perbedaan kinerja tenaga pengajar (dosen) dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi.

1. Pembahasan analisis deskriptif menggunakan distribusi frekuensi

Distribusi frekuensi yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam mendeskripsikan hasil data statistik yang akan dijelaskan melalui tabel-tabel dibawah ini.

Tabel 4.18
Preferensi Tenaga Pengajar (Dosen) Terhadap Indikator Kinerja
Pertanyaan Pertama

Sub Indikator Kinerja Pertanyaan Pertama	Frekuensi Jawaban Sebelum Remunerasi (2012-1013)	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban Sesudah Remunerasi (2014-2015)
Berapa kali Bapak/Ibu terlibat dalam kegiatan memberikan bimbingan tugas akhir dan sebagai pembimbing utama pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Universitas Negeri Semarang?	10	Tidak Pernah	9
	31	6-11	3
	6	12-17	29
	1	≥ 18	7
Mean	1.96		2.71
Kategori	Cukup		Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel 4.18, dapat diketahui bahwa frekuensi jawaban responden mengenai keterlibatan dosen dalam kegiatan memberikan bimbingan tugas akhir dan sebagai pembimbing utama pada saat dua tahun sebelum adanya remunerasi di Universitas Negeri Semarang yaitu pada tahun 2012-2013, diantaranya adalah dari total responden sebanyak 48 orang, 10 orang responden menjawab tidak pernah terlibat dalam kegiatan memberikan bimbingan tugas akhir dan menjadi pembimbing utama, 31 orang responden menjawab 6-11 kali terlibat dalam kegiatan memberikan bimbingan tugas akhir dan menjadi pembimbing utama, 6 orang responden menjawab 12-17 kali terlibat dalam kegiatan memberikan bimbingan tugas akhir dan menjadi pembimbing utama, dan sisanya seorang responden menjawab lebih dari 18 kali terlibat dalam kegiatan memberikan bimbingan tugas akhir dan menjadi pembimbing utama. Sehingga

nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sebelum remunerasi sebesar 1.99 dan termasuk dalam kategori cukup, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Kemudian untuk frekuensi jawaban responden dua tahun sesudah remunerasi yaitu pada tahun 2014-2015, sebanyak 9 orang responden menjawab tidak pernah terlibat dalam kegiatan memberikan bimbingan tugas akhir dan menjadi pembimbing utama, 3 orang responden menjawab 6-11 kali terlibat dalam kegiatan memberikan bimbingan tugas akhir dan menjadi pembimbing utama, 29 orang responden menjawab 12-17 kali terlibat dalam kegiatan memberikan bimbingan tugas akhir dan menjadi pembimbing utama dan sisanya sebanyak 7 orang responden menjawab lebih dari 18 kali terlibat dalam kegiatan memberikan tugas bimbingan akhir dan menjadi pembimbing utama. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sesudah remunerasi sebesar 2.71 dan termasuk dalam kategori baik, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Tabel 4.19
Preferensi Tenaga Pengajar (Dosen) Terhadap Indikator Kinerja
Pertanyaan Kedua

Sub Indikator Kinerja Pertanyaan Kedua	Frekuensi Jawaban Sebelum Remunerasi (2012-1013)	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban Sesudah Remunerasi (2014-2015)
Berapa kali Bapak/Ibu menulis judul buku pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	12	Tidak Pernah	1
	31	1	14
	4	2	28
	1	≥ 3	5
Mean	1.88		2.77
Kategori	Cukup		Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Bedasarkan tabel 4.19, dapat diketahui bahwa frekuensi jawaban responden mengenai keterlibatan tenaga pengajar (dosen) dalam penulisan judul buku pada saat dua tahun sebelum adanya remunerasi di Universitas Negeri Semarang yaitu pada tahun 2012-2013, diantaranya adalah dari total responden sebanyak 48 orang, 12 orang responden menjawab tidak pernah terlibat dalam penulisan judul buku, 31 orang responden terlibat dalam penulisan judul buku sebanyak 1 kali, 4 orang responden terlibat dalam penulisan judul buku sebanyak 2 kali, dan sisanya 1 orang responden terlibat dalam penulisan judul buku sebanyak lebih dari 3 kali. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sebelum remunerasi sebesar 1.88 dan termasuk dalam kategori cukup, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Kemudian untuk preferensi jawaban responden dua tahun sesudah remunerasi yaitu pada tahun 2014-2015, seorang responden tidak pernah terlibat dalam penulisan judul buku, 14 orang responden terlibat dalam penulisan judul buku sebanyak 1 kali, 28 orang responden terlibat dalam penulisan judul buku sebanyak 2 kali, dan sisanya 5 orang responden terlibat dalam penulisan judul buku sebanyak lebih dari 3 kali. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sesudah remunerasi sebesar 2.77 dan termasuk dalam kategori baik, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Tabel 4.20
Preferensi Tenaga Pengajar (Dosen) Terhadap Indikator Kinerja
Pertanyaan Ke-3

Sub Indikator Kinerja Pertanyaan Ke-3	Frekuensi Jawaban Sebelum Remunerasi (2012-1013)	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban Sesudah Remunerasi (2014-2015)
Berapa kali Bapak/Ibu menjadi seorang pembicara/narasumber dalam acara seminar baik pada tingkat regional, nasional, maupun internasional pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	9	Tidak Pernah	0
	34	1	12
	3	2	31
	2	≥ 3	5
Mean	1.96		2.85
Kategori	Cukup		Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.20, dapat diketahui bahwa preferensi jawaban responden mengenai keterlibatan tenaga pengajar (dosen) menjadi seorang pembicara/narasumber dalam acara seminar baik pada tingkat regional, nasional,

maupun internasional pada saat dua tahun sebelum adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yaitu pada tahun 2012-2013, diantaranya adalah dari total responden sebanyak 48 orang, 9 orang responden tidak pernah terlibat menjadi seorang pembicara/narasumber dalam acara seminar, 34 orang responden terlibat menjadi seorang pembicara/narasumber dalam acara seminar sebanyak 1 kali, 3 orang responden terlibat menjadi seorang pembicara/narasumber dalam acara seminar sebanyak 2 kali, dan sisanya 2 orang responden terlibat menjadi pembicara/narasumber dalam acara seminar lebih dari 3 kali. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sebelum remunerasi sebesar 1.96 dan termasuk dalam kategori cukup, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval interval yang telah ditentukan.

Kemudian untuk preferensi jawaban responden dua tahun sesudah remunerasi yaitu pada tahun 2014-2015, 12 orang responden terlibat menjadi seorang pembicara/narasumber dalam acara seminar sebanyak 1 kali, 31 orang responden terlibat menjadi seorang pembicara/narasumber dalam acara seminar sebanyak 2 kali, dan sisanya 5 orang responden terlibat menjadi seorang pembicara/narasumber dalam acara seminar sebanyak lebih dari 3 kali. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sesudah remunerasi sebesar 2.85 dan termasuk dalam kategori baik, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Tabel 4.21
Preferensi Tenaga Pengajar (Dosen) Terhadap Indikator Kinerja
Pertanyaan Ke-4

Sub Indikator Kinerja Pertanyaan Ke-4	Frekuensi Jawaban Sebelum Remunerasi (2012-1013)	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban Sesudah Remunerasi (2014-2015)
Berapa kali Bapak/Ibu menulis makalah (tidak presentasi) dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	9	Tidak Pernah	0
	29	1	11
	8	2	27
	2	≥ 3	10
Mean	2.06		2.98
Kategori	Cukup		Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.21, dapat diketahui bahwa preferensi jawaban responden mengenai keterlibatan tenaga pengajar (dosen) mengenai penulisan makalah (tidak presentasi) dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki pada saat dua tahun sebelum adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yaitu pada tahun 2012-2013, diantaranya adalah dari total responden sebanyak 48 orang, 9 orang responden tidak pernah terlibat mengenai penulisan makalah (tidak presentasi) dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki, 29 orang responden terlibat mengenai penulisan makalah (tidak presentasi) dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki sebanyak 1 kali, 8 orang responden terlibat mengenai penulisan makalah (tidak presentasi) dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki sebanyak

2 kali, dan sisanya 2 orang responden terlibat mengenai penulisan makalah (tidak presentasi) dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki lebih dari 3 kali. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sebelum remunerasi sebesar 2.06 dan termasuk dalam kategori cukup, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Kemudian untuk preferensi jawaban responden dua tahun sesudah remunerasi yaitu pada tahun 2014-2015, 11 orang responden terlibat mengenai penulisan makalah (tidak presentasi) dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki sebanyak 1 kali, 27 orang responden terlibat mengenai penulisan makalah (tidak presentasi) dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki sebanyak 2 kali, dan sisanya 10 orang responden mengenai penulisan makalah (tidak presentasi) dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki sebanyak lebih dari 3 kali. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sesudah remunerasi sebesar 2.98 dan termasuk dalam kategori baik, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Tabel 4.22
Preferensi Tenaga Pengajar (Dosen) Terhadap Indikator Kinerja
Pertanyaan Ke-5

Sub Indikator Kinerja Pertanyaan Ke-5	Frekuensi Jawaban Sebelum Remunerasi (2012-1013)	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban Sesudah Remunerasi (2014-2015)
Berapa kali Bapak/Ibu menulis modul / diktat / bahan ajar yang tidak diterbitkan, tetapi digunakan dan ditujukan untuk mahasiswa pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	1	Tidak Pernah	0
	21	1	4
	25	2	19
	1	≥ 3	25
Mean	2.54		3.44
Kategori	Baik		Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.22, dapat diketahui bahwa preferensi jawaban responden mengenai keterlibatan tenaga pengajar (dosen) dalam penulisan modul / diktat / bahan ajar yang tidak diterbitkan, tetapi digunakan dan ditujukan untuk mahasiswa pada saat dua tahun sebelum remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yaitu pada tahun 2012-2013, diantaranya adalah dari total responden sebanyak 48 orang, seorang responden tidak pernah terlibat dalam penulisan modul / diktat / bahan ajar yang tidak diterbitkan, tetapi digunakan dan ditujukan untuk mahasiswa, 21 orang responden terlibat dalam penulisan modul / diktat / bahan ajar yang tidak diterbitkan, tetapi digunakan dan ditujukan untuk mahasiswa sebanyak 1 kali, 25 orang responden terlibat dalam penulisan modul / diktat / bahan ajar yang tidak diterbitkan, tetapi digunakan dan ditujukan untuk mahasiswa sebanyak 2 kali, dan tidak ada responden yang memilih pilihan

jawaban tidak pernah dan lebih dari 1 kali. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sebelum remunerasi sebesar 2.54 dan termasuk dalam kategori baik, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Kemudian untuk preferensi jawaban responden dua tahun sesudah remunerasi yaitu pada tahun 2014-2015, 4 orang responden terlibat dalam penulisan modul / diktat / bahan ajar yang tidak diterbitkan, tetapi digunakan dan ditujukan untuk mahasiswa sebanyak 1 kali, 19 orang responden terlibat dalam penulisan modul / diktat / bahan ajar yang tidak diterbitkan, tetapi digunakan dan ditujukan untuk mahasiswa sebanyak lebih dari 2 kali, dan sisanya 25 responden terlibat dalam kegiatan penulisan modul / diktat / bahan ajar yang tidak diterbitkan, tetapi digunakan dan ditujukan untuk mahasiswa sebanyak lebih dari 3 kali. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sesudah remunerasi sebesar 3.44 dan termasuk dalam kategori sangat baik, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Tabel 4.23
Preferensi Tenaga Pengajar (Dosen) Terhadap Indikator Kinerja
Pertanyaan Ke-6

Sub Indikator Kinerja Pertanyaan Ke-6	Frekuensi Jawaban Sebelum Remunerasi (2012-1013)	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban Sesudah Remunerasi (2014-2015)
Berapa kali Bapak/Ibu memberikan penyuluhan / penataran sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat pada saat sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	0	Tidak Pernah	0
	19	1	1
	25	2	21
	4	≥ 3	26
Mean	2.69		3.52
Kategori	Baik		Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.23, dapat diketahui bahwa preferensi jawaban responden mengenai keterlibatan tenaga pengajar (dosen) dalam kegiatan memberikan penyuluhan / penataran sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat pada saat sebelum remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yaitu pada tahun 2012-2013, diantaranya adalah dari total responden sebanyak 48 orang, 19 orang responden terlibat dalam kegiatan memberikan penyuluhan / penataran sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat sebanyak 1 kali, 25 orang responden terlibat dalam kegiatan memberikan penyuluhan / penataran sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat sebanyak 2 kali, dan 4 orang responden terlibat dalam kegiatan memberikan penyuluhan / penataran sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat sebanyak lebih dari 3 kali. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sebelum remunerasi

sebesar 2.69 dan termasuk dalam kategori baik, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Kemudian untuk preferensi jawaban responden dua tahun sesudah remunerasi yaitu pada tahun 2014-2015, seorang responden terlibat dalam kegiatan memberikan penyuluhan / penataran sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat 1 kali, 21 orang responden terlibat dalam kegiatan memberikan penyuluhan / penataran sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat sebanyak 2 kali, dan sisanya sebanyak 26 responden memilih jawaban lebih dari 3 kali terlibat dalam kegiatan memberikan penyuluhan / penataran sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sesudah remunerasi sebesar 3.52 dan termasuk dalam kategori sangat baik, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Tabel 4.24
Preferensi Tenaga Pengajar (Dosen) Terhadap Indikator Kinerja
Pertanyaan Ke-7

Sub Indikator Kinerja Pertanyaan Ke-7	Frekuensi Jawaban Sebelum Remunerasi (2012-1013)	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban Sesudah Remunerasi (2014-2015)
Berapa kali Bapak/Ibu melakukan penelitian pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	0	Tidak Pernah	0
	21	1	3
	25	2	19
	2	≥ 3	16
<i>Mean</i>	2.60		3.48

Kategori	Baik	Sangat Baik
-----------------	-------------	--------------------

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.24, dapat diketahui bahwa preferensi jawaban responden mengenai keterlibatan tenaga pengajar (dosen) dalam kegiatan melakukan penelitian pada saat dua tahun sebelum adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yaitu pada tahun 2012-2013, diantaranya adalah dari total responden sebanyak 48 orang, 21 orang responden terlibat dalam kegiatan melakukan penelitian sebanyak 1 kali, 25 orang responden terlibat dalam kegiatan melakukan penelitian sebanyak 2 kali, dan 2 orang responden terlibat dalam kegiatan melakukan penelitian sebanyak lebih dari 3 kali. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sebelum remunerasi sebesar 2.60 dan termasuk dalam kategori baik, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Kemudian untuk preferensi jawaban responden dua tahun sesudah remunerasi yaitu pada tahun 2014-2015, 3 orang responden terlibat dalam kegiatan melakukan penelitian sebanyak 1 kali, 19 orang responden terlibat dalam kegiatan melakukan penelitian sebanyak lebih dari 2 kali, dan sebanyak 26 responden yang memilih jawaban lebih dari 3 kali terlibat dalam kegiatan melakukan penelitian. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sesudah remunerasi sebesar 3.48 dan termasuk dalam kategori sangat baik, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Tabel 4.25
Preferensi Tenaga Pengajar (Dosen) Terhadap Indikator Kinerja
Pertanyaan Ke-8

Sub Indikator Kinerja Pertanyaan Ke-8	Frekuensi Jawaban Sebelum Remunerasi (2012-1013)	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban Sesudah Remunerasi (2014-2015)
Berapa kali Bapak/Ibu menjadi peserta seminar / workshop / kursus berdasarkan penugasan dari pimpinan pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	0	Tidak Pernah	0
	20	1	2
	23	2	19
	5	≥ 3	27
Mean	2.69		3.52
Kategori	Baik		Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.25, dapat diketahui bahwa preferensi jawaban responden mengenai keterlibatan tenaga pengajar (dosen) dalam kegiatan menjadi peserta seminar / workshop / kursus berdasarkan penugasan dari pimpinan pada saat dua tahun sebelum adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yaitu pada tahun 2012-2013, diantaranya adalah dari total responden sebanyak 48 orang, 20 orang responden terlibat dalam kegiatan menjadi peserta seminar / workshop / kursus berdasarkan penugasan dari pimpinan sebanyak 1 kali, 23 orang responden terlibat dalam kegiatan menjadi peserta seminar / workshop / kursus berdasarkan penugasan dari pimpinan sebanyak 2 kali, dan 5 orang responden terlibat dalam kegiatan menjadi peserta seminar / workshop / kursus berdasarkan penugasan dari pimpinan sebanyak lebih dari 3 kali. Sehingga

nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sebelum remunerasi sebesar 2.60 dan termasuk dalam kategori baik, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Kemudian untuk preferensi jawaban responden dua tahun sesudah remunerasi yaitu pada tahun 2014-2015, 2 orang responden terlibat dalam kegiatan menjadi peserta seminar / workshop / kursus berdasarkan penugasan dari pimpinan sebanyak 1 kali, 19 orang responden terlibat dalam kegiatan menjadi peserta seminar / workshop / kursus berdasarkan penugasan dari pimpinan sebanyak lebih dari 2 kali, dan 27 responden yang memilih jawaban lebih dari 3 kali terlibat dalam kegiatan menjadi peserta seminar / workshop / kursus berdasarkan penugasan dari pimpinan. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sesudah remunerasi sebesar 3.52 dan termasuk dalam kategori sangat baik, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Tabel 4.26
Preferensi Tenaga Pengajar (Dosen) Terhadap Indikator Kinerja
Pertanyaan Ke-9

Sub Indikator Kinerja Pertanyaan Ke-9	Frekuensi Jawaban Sebelum Remunerasi (2012-1013)	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban Sesudah Remunerasi (2014-2015)
Berapa kali Bapak/Ibu melakukan datasering atau penugasan dosen ke Perguruan Tinggi lain untuk pengembangan akademik dan manajemen di Perguruan Tinggi lain tersebut pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	31	Tidak Pernah	3
	16	1	28
	1	2	16
	0	≥ 3	1
Mean	1.38		2.31
Kategori	Cukup		Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.26, dapat diketahui bahwa preferensi jawaban responden mengenai keterlibatan tenaga pengajar (dosen) dalam kegiatan melakukan datasering atau penugasan dosen ke Perguruan Tinggi lain untuk pengembangan akademik dan manajemen di Perguruan Tinggi lain tersebut pada saat dua tahun sebelum adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yaitu pada tahun 2012-2013, diantaranya adalah dari total responden sebanyak 48 orang, 31 orang responden tidak pernah terlibat dalam kegiatan melakukan datasering atau penugasan dosen ke Perguruan Tinggi lain untuk pengembangan akademik dan manajemen di Perguruan Tinggi lain tersebut, 16 orang responden terlibat dalam kegiatan melakukan datasering atau penugasan dosen ke Perguruan Tinggi lain untuk pengembangan akademik dan manajemen di Perguruan Tinggi lain tersebut sebanyak 1 kali, dan seorang responden terlibat dalam kegiatan

melakukan datasering atau penugasan dosen ke Perguruan Tinggi lain untuk pengembangan akademik dan manajemen di Perguruan Tinggi lain tersebut sebanyak 2 kali. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sebelum remunerasi sebesar 1.38 dan termasuk dalam kategori cukup, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

Kemudian untuk preferensi jawaban responden dua tahun sesudah remunerasi yaitu pada tahun 2014-2015, 3 orang responden tidak pernah terlibat dalam kegiatan melakukan datasering atau penugasan dosen ke Perguruan Tinggi lain untuk pengembangan akademik dan manajemen di Perguruan Tinggi lain tersebut, 28 orang responden terlibat dalam kegiatan melakukan datasering atau penugasan dosen ke Perguruan Tinggi lain untuk pengembangan akademik dan manajemen di Perguruan Tinggi lain tersebut sebanyak 1 kali, 16 orang responden terlibat dalam kegiatan melakukan datasering atau penugasan dosen ke Perguruan Tinggi lain untuk pengembangan akademik dan manajemen di Perguruan Tinggi lain tersebut sebanyak 2 kali, dan sisanya seorang orang responden terlibat dalam kegiatan melakukan datasering atau penugasan dosen ke Perguruan Tinggi lain untuk pengembangan akademik dan manajemen di Perguruan Tinggi lain tersebut sebanyak lebih dari 3 kali. Sehingga nilai *mean* dari total preferensi jawaban responden mengenai kinerja sesudah remunerasi sebesar 2.31 dan termasuk dalam kategori baik, artinya kinerja tenaga pengajar (dosen) telah mencapai interval kelas yang telah ditentukan.

2. Kesimpulan pembahasan analisis deskriptif menggunakan uji *Paired Sample T-Test*.

Uji *Paired Sample T-Test* merupakan uji beda sampel berpasangan. Sampel berpasangan yang dimaksudkan adalah memiliki subjek yang sama namun mengalami perlakuan yang berbeda dimana pada penelitian ini adalah untuk melihat kinerja dosen sebelum dan sesudah diberikan remunerasi. Sehingga alat uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata kinerja antara dua kelompok sampel yang berpasangan (berhubungan).

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka langkah selanjutnya akan membahas mengenai keseluruhan kesimpulan berdasarkan hasil uji *Paired Sample T-Test* atau uji beda sample berpasangan. Hasil dari uji *Paired Sample T-Test* akan dijelaskan pada tabel 4.27 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27

Hasil Uji *Paired Sample T-Test* Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang Sebelum dan Sesudah Remunerasi

No.	Indikator Kinerja Tenaga Pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Hasil Uji <i>Paired Sample T-Test</i> Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi
1	Kegiatan dalam memberikan bimbingan tugas akhir dan sebagai pembimbing utama pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 1.96 Mean Sesudah : 2.71 T-Hitung : -10.741 T-Tabel :2.012 DF (<i>digree of freedom</i>) : 47 Sig. (2-Tailed) : 0.000
2	Kegiatan dalam menulis judul buku pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 1.88 Mean Sesudah : 2.77 T-Hitung : -20.105 T-Tabel : 2.012 DF (<i>digree of freedom</i>) : 47 Sig. (2-Tailed) :0.000

No.	Indikator Kinerja Tenaga Pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Hasil Uji <i>Paired Sample T-Test</i> Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi
3	Kegiatan dalam menjadi seorang pembicara/narasumber dalam acara seminar baik pada tingkat regional, nasional, maupun internasional pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 1.96 Mean Sesudah : 2.85 T-Hitung : -20.105 T-Tabel : 2.012 DF (<i>digree of freedom</i>) : 47 Sig. (<i>2-Tailed</i>) : 0.000
4	Kegiatan dalam menulis makalah (tidak presentasi) dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 2.06 Mean Sesudah : 2.98 T-Hitung : -18.290 T-Tabel : 2.012 DF (<i>digree of freedom</i>) : 47 Sig. (<i>2-Tailed</i>) : 0.000
5	Kegiatan dalam menulis modul / diktat / bahan ajar yang tidak diterbitkan, tetapi digunakan dan ditujukan untuk mahasiswa pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 2.54 Mean Sesudah : 3.44 T-Hitung : -20.105 T-Tabel : 2.012 DF (<i>digree of freedom</i>) : 47 Sig. (<i>2-Tailed</i>) : 0.000
6	Kegiatan dalam memberikan penyuluhan / penataran sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat pada saat sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 2.69 Mean Sesudah : 3.52 T-Hitung : -15.330 T-Tabel : 2.012 DF (<i>digree of freedom</i>) : 47 Sig. (<i>2-Tailed</i>) : 0.000
7	Kegiatan dalam melakukan penelitian pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 2.60 Mean Sesudah : 3.48 T-Hitung : -18.136 T-Tabel : 2.012 DF (<i>digree of freedom</i>) : 47 Sig. (<i>2-Tailed</i>) : 0.000

No.	Indikator Kinerja Tenaga Pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Hasil Uji <i>Paired Sample T-Test</i> Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi
8	Kegiatan dalam menjadi peserta seminar / workshop / kursus berdasarkan penugasan dari pimpinan pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 2.69 Mean Sesudah : 3.52 T-Hitung : -13.445 T-Tabel : 2.012 DF (<i>digree of freedom</i>) : 47 Sig. (<i>2-Tailed</i>) : 0.000
9	Kegiatan dalam melakukan datasing atau penugasan dosen ke Perguruan Tinggi lain untuk pengembangan akademik dan manajemen di Perguruan Tinggi lain tersebut pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas	Mean sebelum : 1.38 Mean Sesudah : 2.31 T-Hitung : -26.552 T-Tabel : 2.012 DF (<i>digree of freedom</i>) : 47 Sig. (<i>2-Tailed</i>) : 0.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

- a. Berdasarkan hasil uji *paired sample t-test* pada indikator pertanyaan kinerja ke-1 mengenai kegiatan dalam keterlibatan memberikan bimbingan tugas akhir dan sebagai pembimbing utama, menunjukkan bahwa dari output ketiga hasil pengolahan menggunakan SPSS V.16 diperoleh nilai t-hitung sebesar -10.741 dan signifikansi (*2-Tailed*) sebesar 0,000, dapat dikatakan bahwa jika t-hitung (-10.741) < t-tabel (2,012) maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) begitu juga dengan hasil signifikansi (*2-Tailed*), jika signifikansi (*2-Tailed*) yaitu sebesar 0,000 < 0,05 maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Oleh karena itu dapat diambil keputusan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, secara signifikansi rata-rata kinerja dosen sebelum dan sesudah adanya remunerasi memiliki perbedaan yaitu terdapat

peningkatan rata-rata kinerja dosen sebesar 1.96 pada saat sebelum remunerasi dan menjadi 2.71 pada saat setelah adanya remunerasi. Peningkatan rata-rata kinerja diakibatkan karena adanya peningkatan partisipasi dosen dalam kegiatan keterlibatan memberikan bimbingan tugas akhir dan sebagai pembimbing utama pada saat sebelum dan sesudah remunerasi.

- b. Berdasarkan hasil uji *paired sample t-test* pada indikator pertanyaan kinerja ke-2 mengenai kegiatan dalam menulis judul buku, menunjukkan bahwa dari output ketiga hasil pengolahan menggunakan SPSS V.16 diperoleh nilai t-hitung sebesar -20.105 dan signifikansi (*2-Tailed*) sebesar 0,000, dapat dikatakan bahwa jika t-hitung ($-20.105 < t\text{-tabel } (2,012)$) maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) begitu juga dengan hasil signifikansi (*2-Tailed*), jika signifikansi (*2-Tailed*) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Oleh karena itu dapat diambil keputusan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, secara signifikansi rata-rata kinerja dosen sebelum dan sesudah adanya remunerasi memiliki perbedaan yaitu terdapat peningkatan rata-rata kinerja dosen sebesar 1.88 pada saat sebelum remunerasi dan menjadi 2.77 pada saat setelah adanya remunerasi. Peningkatan rata-rata kinerja diakibatkan karena adanya peningkatan partisipasi dosen dalam kegiatan menulis judul buku pada saat sebelum dan sesudah remunerasi.

- c. Berdasarkan hasil uji *paired sample t-test* pada indikator pertanyaan kinerja ke-3 mengenai kegiatan dalam menjadi seorang pembicara / narasumber dalam acara seminar baik pada tingkat regional, nasional, maupun internasional, menunjukkan bahwa dari output ketiga hasil pengolahan menggunakan SPSS V.16 diperoleh nilai t-hitung sebesar -20.105 dan signifikansi (*2-Tailed*) sebesar 0,000, dapat dikatakan bahwa jika t-hitung ($-20.105 < t\text{-tabel } (2,012)$) maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) begitu juga dengan hasil signifikansi (*2-Tailed*), jika signifikansi (*2-Tailed*) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Oleh karena itu dapat diambil keputusan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, secara signifikansi rata-rata kinerja dosen sebelum dan sesudah adanya remunerasi memiliki perbedaan yaitu terdapat peningkatan rata-rata kinerja dosen sebesar 1.96 pada saat sebelum remunerasi dan menjadi 2.85 pada saat setelah adanya remunerasi. Peningkatan rata-rata kinerja diakibatkan karena adanya peningkatan partisipasi dosen dalam kegiatan menjadi seorang pembicara / narasumber dalam acara seminar baik pada tingkat regional, nasional, maupun internasional pada saat sebelum dan sesudah remunerasi.
- d. Berdasarkan hasil uji *paired sample t-test* pada indikator pertanyaan kinerja ke-4 mengenai kegiatan dalam penulisan makalah tidak presentasi dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki, menunjukkan bahwa dari output ketiga hasil pengolahan menggunakan

SPSS V.16 diperoleh nilai t-hitung sebesar -18.290 dan signifikansi (*2-Tailed*) sebesar 0,000, dapat dikatakan bahwa jika t-hitung (-18.290) < t-tabel (2,012) maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) begitu juga dengan hasil signifikansi (*2-Tailed*), jika signifikansi (*2-Tailed*) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Oleh karena itu dapat diambil keputusan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, secara signifikansi rata-rata kinerja dosen sebelum dan sesudah adanya remunerasi memiliki perbedaan yaitu terdapat peningkatan rata-rata kinerja dosen sebesar 2.06 pada saat sebelum remunerasi dan menjadi 2.98 pada saat setelah adanya remunerasi. Peningkatan rata-rata kinerja diakibatkan karena adanya peningkatan partisipasi dosen dalam kegiatan melakukan penulisan makalah tidak presentasi dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki pada saat sebelum dan sesudah remunerasi.

- e. Berdasarkan hasil uji *paired sample t-test* pada indikator pertanyaan kinerja ke-5 mengenai kegiatan dalam menulis modul / diktat / bahan ajar yang tidak diterbitkan melainkan digunakan oleh mahasiswa, menunjukkan bahwa dari output ketiga hasil pengolahan menggunakan SPSS V.16 diperoleh nilai t-hitung sebesar -20.105 dan signifikansi (*2-Tailed*) sebesar 0,000, dapat dikatakan bahwa jika t-hitung (-20.105) < t-tabel (2,012) maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) begitu juga dengan hasil signifikansi (*2-Tailed*), jika signifikansi (*2-Tailed*)

yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Oleh karena itu dapat diambil keputusan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, secara signifikansi rata-rata kinerja dosen sebelum dan sesudah adanya remunerasi memiliki perbedaan yaitu terdapat peningkatan rata-rata kinerja dosen sebesar 2.54 pada saat sebelum remunerasi dan menjadi 3.44 pada saat setelah adanya remunerasi. Peningkatan rata-rata kinerja diakibatkan karena adanya peningkatan partisipasi dosen dalam kegiatan melakukan penulisan modul / diktat / bahan ajar yang tidak diterbitkan melainkan digunakan oleh mahasiswa pada saat sebelum dan sesudah remunerasi.

- f. Berdasarkan hasil uji *paired sample t-test* pada indikator pertanyaan kinerja ke-6 mengenai kegiatan dalam memberikan penyuluhan/penataran sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat, menunjukkan bahwa dari output ketiga hasil pengolahan menggunakan SPSS V.16 diperoleh nilai t-hitung sebesar -15.330 dan signifikansi (*2-Tailed*) sebesar 0,000, dapat dikatakan bahwa jika t-hitung ($-15.330 < t\text{-tabel}$ (2,012) maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) begitu juga dengan hasil signifikansi (*2-Tailed*), jika signifikansi (*2-Tailed*) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Oleh karena itu dapat diambil keputusan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, secara signifikansi rata-rata kinerja dosen sebelum dan sesudah adanya remunerasi memiliki perbedaan yaitu terdapat peningkatan rata-rata kinerja dosen sebesar 2.69 pada saat sebelum

remunerasi dan menjadi 3.52 pada saat setelah adanya remunerasi. Peningkatan rata-rata kinerja diakibatkan karena adanya peningkatan partisipasi dosen dalam kegiatan melakukan pengabdian kepada masyarakat pada saat sebelum dan sesudah remunerasi.

- g. Berdasarkan hasil uji *paired sample t-test* pada indikator pertanyaan kinerja ke-7 mengenai kegiatan dalam melakukan penelitian, menunjukkan bahwa dari output ketiga hasil pengolahan menggunakan SPSS V.16 diperoleh nilai t-hitung sebesar -18.138 dan signifikansi (*2-Tailed*) sebesar 0,000, dapat dikatakan bahwa jika t-hitung (-18.138) < t-tabel (2,012) maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) begitu juga dengan hasil signifikansi (*2-Tailed*), jika signifikansi (*2-Tailed*) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Oleh karena itu dapat diambil keputusan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, secara signifikansi rata-rata kinerja dosen sebelum dan sesudah adanya remunerasi memiliki perbedaan yaitu terdapat peningkatan rata-rata kinerja dosen sebesar 2.60 pada saat sebelum remunerasi dan menjadi 3.48 pada saat setelah adanya remunerasi. Peningkatan rata-rata kinerja diakibatkan karena adanya peningkatan partisipasi dosen dalam kegiatan melakukan penelitian pada saat sebelum dan sesudah remunerasi.
- h. Berdasarkan hasil uji *paired sample t-test* pada indikator pertanyaan kinerja ke-8 mengenai kegiatan dalam menjadi peserta seminar / workshop / kursus berdasarkan penugasan dari pimpinan, menunjukkan bahwa dari output

ketiga hasil pengolahan menggunakan SPSS V.16 diperoleh nilai t-hitung sebesar -13.445 dan signifikansi (*2-Tailed*) sebesar 0,000, dapat dikatakan bahwa jika t-hitung (-13.445) < t-tabel (2,012) maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) begitu juga dengan hasil signifikansi (*2-Tailed*), jika signifikansi (*2-Tailed*) yaitu sebesar 0,000 < 0,05 maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Oleh karena itu dapat diambil keputusan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, secara signifikansi rata-rata kinerja dosen sebelum dan sesudah adanya remunerasi memiliki perbedaan yaitu terdapat peningkatan rata-rata kinerja dosen sebesar 2.69 pada saat sebelum remunerasi dan menjadi 3.52 pada saat setelah adanya remunerasi. Peningkatan rata-rata kinerja diakibatkan karena adanya peningkatan partisipasi dosen dalam kegiatan menjadi peserta seminar / workshop / kursus berdasarkan penugasan dari pimpinan pada saat sebelum dan sesudah remunerasi.

- i. Berdasarkan hasil uji *paired sample t-test* pada indikator pertanyaan kinerja ke-9 mengenai kegiatan dalam melakukan data sering atau penugasan dosen ke perguruan lain untuk pengembangan akademik dan manajemen di perguruan tinggi tersebut, menunjukkan bahwa dari output ketiga hasil pengolahan menggunakan SPSS V.16 diperoleh nilai t-hitung sebesar -22,058 dan signifikansi (*2-Tailed*) sebesar 0,000, dapat dikatakan bahwa jika t-hitung (-22,058) < t-tabel (2,012) maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) begitu juga dengan hasil

signifikansi (*2-Tailed*), jika signifikansi (*2-Tailed*) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ maka akan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Oleh karena itu dapat diambil keputusan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, secara signifikansi rata-rata kinerja dosen sebelum dan sesudah adanya remunerasi memiliki perbedaan yaitu terdapat peningkatan rata-rata kinerja dosen sebesar 1.38 pada saat sebelum remunerasi dan menjadi 2.31 pada saat setelah adanya remunerasi. Peningkatan rata-rata kinerja diakibatkan karena adanya peningkatan partisipasi dosen dalam kegiatan melakukan data sering pada saat sebelum dan sesudah remunerasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian mengenai analisis perbandingan kondisi kinerja tenaga pengajar (dosen) dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, dilakukan terhadap 48 orang responden yang merupakan tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat analisis distribusi frekuensi serta menggunakan uji beda sampel berpasangan (*Paired Sample T-Test*) yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir ini. Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Universitas Negeri Semarang merupakan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang telah menerapkan sistem remunerasi sejak awal bulan januari 2014. Remunerasi dapat diartikan sebagai keseluruhan penerimaan tenaga pengajar (dosen) sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan selama periode tertentu, penerimaan ini berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, dan lain sebagainya. Tujuan dari adanya remunerasi adalah sebagai alat pendorong untuk meningkatkan produktivitas kinerja tenaga pengajar (dosen) di Universitas Negeri Semarang.

Penerapan sistem remunerasi yang dilakukan Universitas Negeri Semarang berbasis pada program *merit pay*, yaitu pemberian kompensasi atau remunerasi yang didasarkan pada kinerja yang dimiliki oleh tenaga pengajar

(dosen). Komponen remunerasi yang digunakan oleh Universitas Negeri Semarang dalam menerapkan sistem remunerasi meliputi 3P, yaitu *Pay For Position*, *Pay For Performance*, dan *Pay For People*. Sehingga dalam penerapannya tenaga pengajar (dosen) bekerja didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan.

2. Hasil analisis menggunakan bantuan distribusi frekuensi dan uji beda sampel berpasangan (*Paired Sample T-Test*) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai T-Hitung dari keseluruhan indikator penilaian kinerja dosen nilainya kurang dari T-Tabel (2.012), begitu juga dengan hasil sig. (*2-Tailed*) yang memiliki nilai 0.000 dari keseluruhan indikator penilaian kinerja dosen $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Perbedaan kinerja dosen dapat dilihat dari peningkatan nilai *mean* pada dua tahun sebelum dan sesudah diterapkannya remunerasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka terdapat beberapa saran yang diajukan agar penerapan sistem remunerasi berbasis kinerja di Universitas Negeri Semarang berjalan sesuai dengan harapan, diantaranya:

1. Sistem remunerasi yang sudah berlaku pada saat ini masih diperlukannya perbaikan. Dapat diketahui bahwa remunerasi merupakan salah satu faktor motivasi untuk bekerja. Sehingga besaran penerimaan remunerasi yang

diberikan kepada tenaga pengajar (dosen) harus disesuaikan dengan beban kerja, tanggung jawab, kompetensi dan prestasi. Saran ini digunakan mengingat besaran remunerasi yang diberikan kepada tenaga pengajar (dosen) tidak dibayarkan secara penuh. Artinya masih terdapat beberapa kinerja dosen yang belum terbayarkan.

2. Sistem remunerasi yang diterapkan di Universitas Negeri Semarang menunjukkan kaitannya terhadap kinerja tenaga pengajar (dosen). Penelitian ini telah menunjukkan bahwa terdapat perbandingan kinerja tenaga pengajar dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi. Namun disisi lain, Universitas Negeri Semarang harus tetap menjaga dan meningkatkan sistem remunerasi dengan penerapan yang baik dan tepat demi meningkatkan kembali kinerja yang dimiliki oleh tenaga pengajar (dosen) khususnya tenaga pengajar (dosen) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Sehingga komitmen Universitas Negeri Semarang untuk menerapkan sistem remunerasi berbasis kinerja dapat berlangsung dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah responden yang akan diteliti, jumlah indikator dan variabel penelitian, menggunakan periode waktu pengamatan yang lebih panjang yaitu lima tahun, serta diharapkan fokus penelitian tidak hanya di Fakultas Ekonomi saja melainkan dapat dilakukan di beberapa Fakultas lain di Universitas Negeri Semarang. Sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih luas cakupannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M., Boerhannoeddin, A.B., dan Khan, A., (2011), Religiosity as a Moderator of Work-Family Demands and Employees' Well-being, *African Journal of Business Management*, Vol 5, No 12.
- Agrimahera, Vidia Alif dan Helmy Adam. *Evaluasi Sistem Remunerasi Dosen Badan Layanan Umum Perguruan Tinggi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- As'ad, M. (2002). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi. Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Diener, Ed. 2000. *Subjective Well-Being The Science of Happiness and a Proposal for a National Index*. Vol. 55, No. 1. 34-43.
- Fahrani, Novi Savitrianti. 2011. *Penetapan Job Grading dalam Pemberian Remunerasi Kepada PNS*. Vol. 5. No. 1. Hal. 22-26.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Kumar, C.S, 2006. "Human Capital and Growth Empiris". *The Journal of Developing Areas*, Vol. 40 No.1 : 153-179.
- Maulana, Ridwan. 2015. *Pengaruh Human Capital Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Regional di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008-2012*. EDAJ (2) 2015: 161-167.
- Nangoi, Ronald. 2004. *Pemberdayaan di Era Ekonomi Pengetahuan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Prasetyo, Hanung Nindito dkk. 2014. *Implementasi Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja di Perguruan Tinggi*. Seminar Nasional. Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom Surabaya. Hal. 1-8. 1 Februari 2014.

- Rachmawati, D., dan F. Wulani. 2004. “*Human Capital dan Kinerja Daerah Studi Kasus di Jawa Timur*”, *Penelitian APTIK*, April: 1-73.
- Rivai, V., (2003), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., (2003), *Perilaku Organisasi*: Penerbit PT Index Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sancoko, Bambang. 2010. *Pengaruh Remunerasi terhadap Pelayanan Publik*. Vol. 17, No. 1. Januari-April 2011.
- Sevilla, Conssuelo G. dkk. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Soeratno dan Lincoln Arsyad. 1993. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) AMP YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian* (Cetakan ke-3). Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarmo. 2015. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Permayarakatan Kelas II A Tanjung Pinang*. Skripsi. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjung Pinang.
- Terry, P. Sutton dan Peter J. Bergerson. 2006. *Faculty Compensation System: Impact on The Quality of Higher Education*. Vol. 28. Nomer 2.
- Tiwari, Usha. 2014. *Remuneration Benefits and Services in University Organisation of Madhya A Pradesh: An Empirical Study*. Sai Om Publication. Vol. 1. Hal. 16-20. Oktober 2014.
- www.sayapbarat.wordpress.com. *Permasalahan Pendidikan di Indonesia*. Di unduh pada tanggal 12 Januari 2016
- www.Script.com. *Definisi Globalisasi Menurut Para Ahli*. Diunduh pada tanggal 16 Januari 2016.
- www.solopos.com. *Kondisi Pendidikan di Indonesia*. Diunduh pada tanggal 17 Januari 2016.

www.solopos.com. *Tantangan Pendidikan di Indonesia*. Diunduh pada tanggal 17 Januari 2016.

www.unnes.ac.id. *Berita*. Diunduh pada tanggal 19 Januari 2016.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 23 Tahun 2005 mengenai tata pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU) sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2012.

Peraturan Presiden (PP) Nomor 81 Tahun 2010 mengenai *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025.

Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 10/PMK.02/2006 mengenai pedoman penetapan remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) sebagaimana yang telah diubah menjadi Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 73/PMK.05/2007.

Keputusan Menteri Keuangan (KMK) No. 513/KMK.05.2014 mengenai penetapan remunerasi untuk Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Negeri Semarang melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1 : Tabulasi Data

Responden	Pertanyaan Sebelum Remunerasi									Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	23
2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	22
3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	21
4	1	1	3	3	3	4	4	4	1	24
5	2	1	2	2	2	2	3	2	1	17
6	2	2	4	3	3	3	3	3	2	25
7	2	2	2	2	2	3	3	3	1	20
8	3	2	2	2	3	3	3	3	2	23
9	2	2	2	2	2	3	3	3	1	20
10	2	2	2	1	2	3	3	3	1	19
11	1	1	1	1	2	2	2	2	1	13
12	2	2	2	2	3	3	3	3	1	21
13	1	2	1	1	2	2	2	2	1	14
14	2	3	2	2	2	3	3	3	2	22
15	2	2	2	2	3	3	3	3	1	21
16	1	2	1	2	3	2	2	2	1	16
17	1	1	1	1	2	2	2	2	1	13
18	1	1	1	1	2	2	2	2	1	13
19	1	1	1	1	2	2	2	2	1	13
20	2	2	2	1	2	2	2	2	1	16
21	2	2	2	2	3	2	2	2	1	18
22	2	2	1	2	2	4	3	4	2	22
23	2	3	2	3	3	3	2	3	2	23
24	2	2	2	2	2	3	3	3	1	20
25	3	3	2	4	3	4	3	4	2	28
26	2	2	1	1	3	2	2	2	1	16
27	2	2	2	3	3	3	3	3	2	23
28	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
29	2	2	2	2	3	3	3	3	2	22
30	2	2	2	2	3	3	3	3	1	21
31	3	4	2	2	3	3	2	3	2	24
32	1	1	2	2	2	2	2	2	2	16
33	4	1	2	2	3	2	2	2	1	19
34	3	2	3	2	2	2	3	2	3	22
35	2	3	2	1	2	2	2	2	2	18

Responden	Pertanyaan Sesudah Remunerasi									Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
36	2	2	2	2	3	3	3	3	2	22
37	2	2	2	2	3	3	3	3	1	21
38	2	1	2	2	2	2	3	2	1	17
39	3	2	2	2	3	3	3	3	2	23
40	2	2	2	2	3	2	2	2	1	18
41	1	1	2	2	1	3	2	4	1	17
42	1	1	2	4	4	3	4	4	2	25
43	2	2	2	3	2	3	2	3	1	20
44	3	2	4	3	3	4	3	3	1	26
45	2	2	1	2	3	2	2	2	1	17
46	2	2	2	2	3	2	2	2	1	18
47	2	2	2	2	2	3	3	2	1	19
48	2	2	2	3	2	3	2	3	1	20

Tabulasi Data Sesudah Remunerasi

Responden	Pertanyaan Sesudah Remunerasi									Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	32
2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	31
3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	30
4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	28
5	3	2	3	3	3	3	4	3	2	26
6	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33
7	3	3	3	3	3	4	4	4	2	29
8	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32
9	3	3	3	3	3	4	4	4	2	29
10	3	3	3	2	3	4	4	4	2	28
11	1	2	2	2	3	3	3	3	2	21
12	3	3	3	3	4	4	4	4	2	30
13	1	3	2	2	3	3	3	3	2	22
14	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31
15	3	3	3	3	4	4	4	4	2	30
16	1	3	2	3	4	3	3	3	2	24
17	1	2	2	2	3	3	3	3	2	21
18	1	2	2	2	3	3	3	3	2	21
19	1	2	2	2	3	3	3	3	2	21
20	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25
21	3	3	3	3	4	3	3	3	2	27

22	3	3	2	3	3	4	4	4	3	29
Responden	Pertanyaan Sesudah Remunerasi									Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
23	3	4	3	4	4	4	3	4	3	32
24	3	3	3	3	3	4	4	4	2	29
25	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
26	3	3	2	2	4	3	3	3	2	25
27	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
29	3	3	3	3	4	4	4	4	3	31
30	3	3	3	3	4	4	4	4	2	30
23	3	4	3	4	4	4	3	4	3	32
24	3	3	3	3	3	4	4	4	2	29
25	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
26	3	3	2	2	4	3	3	3	2	25
27	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
29	3	3	3	3	4	4	4	4	3	31
30	3	3	3	3	4	4	4	4	2	30
31	4	4	3	3	4	4	3	4	3	32
32	1	2	3	3	3	3	3	3	3	24
33	4	2	3	3	4	3	3	3	2	27
34	4	3	4	3	3	3	4	4	4	32
35	3	4	3	2	3	3	3	3	3	27
36	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32
37	3	3	3	3	4	4	4	4	2	30
38	3	2	3	3	3	3	4	3	2	26
39	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32
40	3	3	3	3	4	3	3	3	2	27
41	3	2	3	3	2	4	3	4	2	26
42	1	2	3	4	4	4	4	4	3	29
43	3	3	3	4	2	3	2	3	2	25
44	4	3	4	4	4	4	4	4	2	33
45	3	3	2	3	4	3	3	3	2	26
46	2	2	2	2	3	2	2	2	1	18
47	2	2	2	2	2	3	3	2	1	19

4	Correlation	Pearson	327*	134	593**		414**	556**	385**	575**	373**	669**
		Sig. (2-tailed)	023	365	000		003	000	007	000	009	000
		N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
5	Correlation	Pearson	282	289*	341*	414**		424**	474**	453**	390**	627**
		Sig. (2-tailed)	052	047	018	003		003	001	001	006	000
		N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
6	Correlation	Pearson	384**	339*	512**	556**	424**		758**	935**	449**	808**
		Sig. (2-tailed)	007	019	000	000	003		000	000	001	000
		N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
7	Correlation	Pearson	354*	170	552**	385**	474**	758**		768**	486**	747**
		Sig. (2-tailed)	014	247	000	007	001	000		000	000	000
		N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	Correlation	Pearson	436**	372**	604**	575**	453**	935**	768**		596**	870**
		Sig. (2-tailed)	002	009	000	000	001	000	000		000	000
		N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	Correlation	Pearson	338*	487**	479**	373**	390**	449**	486**	596**		705**
		Sig. (2-tailed)	019	000	001	009	006	001	000	000		000
		N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
OTAL_Q	Correlation	Pearson	698**	575**	736**	669**	627**	808**	747**	870**	705**	1
		Sig. (2-tailed)	000	000	000	000	000	000	000	000	000	
		N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. UJI RELIABILITAS SEBELUM REMUNERASI

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	48	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	9

4. UJI RELIABILITAS SESUDAH REMUNERASI

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	48	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	9

5. UJI DISTRIBUSI FREKUENSI SEBELUM REMUNERASI

FREQUENCIES VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN/ORDER=
ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	1.96	1.88	1.96	2.06	2.54	2.69	2.60	2.69	1.38
	Median	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00
	Std. Deviation	.651	.640	.651	.727	.582	.624	.574	.657	.531
	Minimum	1	1	1	1	1	2	2	2	1
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	3

Frequency Table

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	20.8	20.8	20.8
	2	31	64.6	64.6	85.4
	3	6	12.5	12.5	97.9
	4	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	25.0	25.0	25.0
	2	31	64.6	64.6	89.6
	3	4	8.3	8.3	97.9
	4	1	2.1	2.1	100.0

Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	25.0	25.0	25.0
2	31	64.6	64.6	89.6
3	4	8.3	8.3	97.9
4	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	18.8	18.8	18.8
2	34	70.8	70.8	89.6
3	3	6.2	6.2	95.8
4	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	18.8	18.8	18.8
2	29	60.4	60.4	79.2
3	8	16.7	16.7	95.8
4	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.1	2.1	2.1
2	21	43.8	43.8	45.8
3	25	52.1	52.1	97.9
4	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	39.6	39.6	39.6
	3	25	52.1	52.1	91.7
	4	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	21	43.8	43.8	43.8
	3	25	52.1	52.1	95.8
	4	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	41.7	41.7	41.7
	3	23	47.9	47.9	89.6
	4	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	31	64.6	64.6	64.6
	2	16	33.3	33.3	97.9
	3	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

6. Uji Distribusi Frekuensi Setelah Remunerasi**Frequencies****Statistics**

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.71	2.77	2.85	2.98	3.44	3.52	3.48	3.52	2.31
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00
Std. Deviation		.944	.660	.583	.668	.649	.545	.618	.583	.624
Minimum		1	1	2	2	2	2	2	2	1
Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4

Frequency Table

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	18.8	18.8	18.8
	2	3	6.2	6.2	25.0
	3	29	60.4	60.4	85.4
	4	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	2	14	29.2	29.2	31.2
	3	28	58.3	58.3	89.6
	4	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	25.0	25.0	25.0
	3	31	64.6	64.6	89.6
	4	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	22.9	22.9	22.9
	3	27	56.2	56.2	79.2
	4	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.3	8.3	8.3
	3	19	39.6	39.6	47.9
	4	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	21	43.8	43.8	45.8
	4	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.2	6.2	6.2
	3	19	39.6	39.6	45.8
	4	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.2	4.2	4.2

3	19	39.6	39.6	43.8
4	27	56.2	56.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.2	6.2	6.2
2	28	58.3	58.3	64.6
3	16	33.3	33.3	97.9
4	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

7. Hasil Uji *Paired Sample T-Test* Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi Per Indikator Pertanyaan

T-TEST PAIRS=Q1_SBLM WITH Q1_SSDH (PAIRED)
 /CRITERIA=CI(.9500)
 /MISSING=ANALYSIS.

T-Test

[DataSet0]

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Q1_SBLM	1.96	48	.651	.094
Q1_SSDH	2.7083	48	.94437	.13631

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 Q1_SBLM & Q1_SSDH	48	.880	.000

				Lower	Upper			
Pair 1 Q2_SBLM - Q2_SSDH	-.896	.309	.045	-.985	-.806	20.105	47	.000

T-TEST PAIRS=Q3_SBLM WITH Q3_SSDH (PAIRED)

/CRITERIA=CI(.9500)

/MISSING=ANALYSIS.

T-Test

[DataSet0]

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Q3_SBLM	1.96	48	.651	.094
Q3_SSDH	2.85	48	.583	.084

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 Q3_SBLM & Q3_SSDH	48	.881	.000

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Q3_SBLM - Q3_SSDH	-.896	.309	.045	-.985	-.806	20.105	47	.000

T-TEST PAIRS=Q4_SBLM WITH Q4_SSDH (PAIRED)

/CRITERIA=CI(.9500)

/MISSING=ANALYSIS.

T-Test

[DataSet0]

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
--	------	---	----------------	-----------------

Pair 1	Q4_SBLM	2.06	48	.727	.105
	Q4_SSDH	2.98	48	.668	.096

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Q4_SBLM & Q4_SSDH	48	.879	.000

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)	
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference					
				Lower	Upper				
Pair 1	Q4_SBLM - Q4_SSDH	-.917	.347	.050	-1.017	-.816	18.290	47	.000

T-TEST PAIRS=Q5_SBLM WITH Q5_SSDH (PAIRED)

/CRITERIA=CI(.9500)

/MISSING=ANALYSIS.

T-Test

[DataSet0]

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Q5_SBLM	2.54	48	.582	.084
	Q5_SSDH	3.44	48	.649	.094

Paired Samples Correlations

			N	Correlation	Sig.
Pair 1	Q5_SBLM & Q5_SSDH		48	.880	.000

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Q5_SBLM - Q5_SSDH	-.896	.309	.045	-.985	-.806	20.105	47	.000

T-TEST PAIRS=Q6_SBLM WITH Q6_SSDH (PAIRED)
/CRITERIA=CI(.9500)
/MISSING=ANALYSIS.

T-Test

[DataSet0]

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Q6_SBLM	2.69	48	.624	.090
	Q6_SSDH	3.52	48	.545	.079

Paired Samples Correlations

			N	Correlation	Sig.
Pair 1	Q6_SBLM & Q6_SSDH		48	.801	.000

Paired Samples Test

		Paired Differences	t	df	Sig. (2-
--	--	--------------------	---	----	----------

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
Pair 1 Q6_SBLM - Q6_SSDH	-.833	.377	.054	-.943	-.724	15.330	47	.000

T-TEST PAIRS=Q7_SBLM WITH Q7_SSDH (PAIRED)
 /CRITERIA=CI(.9500)
 /MISSING=ANALYSIS.

T-Test

[DataSet0]

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Q7_SBLM	2.60	48	.574	.083
Q7_SSDH	3.48	48	.618	.089

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 Q7_SBLM & Q7_SSDH	48	.845	.000

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Q7_SBLM - Q7_SSDH	-.875	.334	.048	-.972	-.778	18.138	47	.000

T-TEST PAIRS=Q8_SBLM WITH Q8_SSDH (PAIRED)
 /CRITERIA=CI(.9500)
 /MISSING=ANALYSIS.

T-Test

[DataSet0]

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Q8_SBLM	2.69	48	.657	.095
Q8_SSDH	3.52	48	.583	.084

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 Q8_SBLM & Q8_SSDH	48	.767	.000

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Q8_SBLM - Q8_SSDH	-.833	.429	.062	-.958	-.709	13.445	47	.000

T-TEST PAIRS=Q9_SBLM WITH Q9_SSDH (PAIRED)
 /CRITERIA=CI(.9500)
 /MISSING=ANALYSIS.

T-Test

[DataSet0]

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Q9_SBLM	1.38	48	.531	.077
Q9_SSDH	2.31	48	.624	.090

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 Q9_SBLM & Q9_SSDH	48	.923	.000

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Q9_SBLM - Q9_SSDH	-.938	.245	.035	-1.009	-.866	26.552	47	.000

Lampiran 3 : Instrumen Penelitian

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Sekaran Gunungpati Gedung C6 Telp/Faks (024) 3562686 Semarang

Kepada Yth.

Responden Penelitian

Di tempat,

Assalamu'alaikum Wm. Wb.

Dengan segala kerendahan hati, perkenankan saya memohon kesediaan Bapak/Ibu responden untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan, nantinya akan digunakan sebagai data primer tugas akhir saya di Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi Pembangunan, Universitas Negeri Semarang dengan judul **“ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA DOSEN DUA TAHUN SEBELUM DAN SESUDAH REMUNERASI DI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG”**.

Sebagai penelitian ilmiah, maka kerahasiaan identitas akan tetap terjaga. Besar harapan saya akan terisinya kuesioner tersebut. Atas kerjasamanya saya ucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum Wm. Wb.

Pemohon : Putti Fadhilah : Hp 083838702813

C. Pertanyaan Inti

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
K	C	B	SB
Pilihan Jawaban a	Pilihan Jawaban b	Pilihan Jawaban c	Pilihan Jawaban d
1	2	3	4

No	Aspek-Aspek Kinerja Dosen	Sebelum Remunerasi (Tahun 2012-2013)	Sesudah Remunerasi (Tahun 2014-2015)
1.	Berapa kali Bapak/Ibu terlibat dalam kegiatan memberikan bimbingan tugas akhir dan sebagai pembimbing utama pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	a. Tidak Pernah b. 6-11 c. 12-17 d. ≥ 18	a. Tidak Pernah b. 6-11 c. 12-17 d. ≥ 18
2.	Berapa kali Bapak/Ibu menulis judul buku saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3
3.	Berapa kali Bapak/Ibu menjadi seorang pembicara/narasumber dalam acara seminar baik pada tingkat regional, nasional, maupun internasional pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3
4.	Berapa kali Bapak/Ibu menulis makalah (tidak presentasi) dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3
No	Aspek-Aspek Kinerja Dosen	Sebelum Remunerasi (Tahun 2012-	Sesudah Remunerasi (Tahun 2014-

		2013)	2015)
5.	Berapa kali Bapak/Ibu menulis modul / diktat / bahan ajar yang tidak diterbitkan, tetapi digunakan dan ditujukan untuk mahasiswa pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3
6.	Berapa kali Bapak/Ibu memberikan penyuluhan / penataran sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3
7.	Berapa kali Bapak/Ibu melakukan penelitian pengabdian kepada masyarakat pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3
8.	Berapa kali Bapak/Ibu menjadi peserta seminar / workshop / kursus berdasarkan penugasan dari pimpinan pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3
9.	Berapa kali Bapak/Ibu melakukan datasing atau penugasan dosen ke Perguruan Tinggi lain untuk pengembangan akademik dan manajemen di Perguruan Tinggi lain tersebut pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang?	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3	a. Tidak Pernah b. 1 c. 2 d. ≥ 3

Lampiran 4 : Hasil Wawancara

Narasumber: Ibu Henny Tim Remuerasi Universitas Negeri Semarang Tanggal : 1 Januari 2016		
No	Pertanyaan	Jawaban
1	Menurut ibu, peraturan apa yang mendasari untuk diadakannya reformasi birokrasi?	Peraturan dari Kementrian Keuangan, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, dan Keputusan Rektor Universitas Negeri Semarang
2	Alasan apa yang mendasari diperlukannya reformasi birokrasi di UNNES?	Karena UNNES termasuk dalam BLU (Badan Lembaga Keuangan) dan pada nantinya UNNES akan diajukan sebagai PTN-BH, dikarenakan pak rektor sudah mengarahkan untuk menjadi PTN-BH (Perguruan Tinggi Negeri-Berbadan Hukum). Kemendekbud mengarahkan dan memberikan amanat untuk UNNES agar menjadi LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan) dan UNNES mempersiapkan persyaratan yang masih kurang untuk secepatnya dilengkapi.
3	Mengapa sistem remunerasi dipilih sebagai salah satu indikator untuk meningkatkan kinerja pegawai?	Sistem remunerasi itu wajib untuk dilakukan, kalau tidak melaksanakan remunerasi maka BLU nya akan dicabut. Boro-boro mau PTN-BH kalau nggk remunerasi BLU nya dicabut.
4	Apakah ada perbedaan antara remunerasi dengan tunjangan kinerja?	Remunerasi bersumber dari dana PNBPN UNNES. Tunjangan kinerja sumber dananya dari RM. Tunjangan kinerja berdasarkan peraturan presiden (PERPRES). Remunerasi berdasarkan peraturan PMK (Peraturan Menteri Keuangan). Amanat Remunerasi dari Peraturan Pemerintah (PP).
5	Pemberlakuan remunerasi di UNNES sudah dimulai sejak kapan ya bu?	Dimulai sejak tahun 2014. 2014 awal januari.

6	Komponen apa saja yang dinilai untuk mendapatkan remunerasi untuk pegawai?	Sesuai dengan rubrik beban kerja dosen tahun 2014 mengenai pengajaran, pengabdian, penelitian, dan kegiatan pendukung lainnya.
7	Menurut ibu, tantangan dan hambatan apa saja yang dihadapi selama menerapkan sistem remunerasi ini?	Banyak sekali. Tantangan awal (a) SDM nya belum siap dalam menghadapi remunerasi, (b) dulu UNNES diragukan dalam masalah keuangan, tapi alhamdulillah cukup dan itu lebih efisien. Tapi yang dikorbankan adalah pimpinan di UNNES. Sebelum adanya Remunerasi, pimpinan mendapatkan gaji besar, tapi setelah adanya remunerasi gaji yang diterima sedikit. untuk menengah kebawah (PD, Dekan, Kajur, dsb) relatif stabil atau mengalami kenaikan. kalau Rektor, PR turun drastis. Kalau kaprodi, sekjur naik semuanya. Walaupun tidak diterima perbulan kita berfikirnya utuh.
8	Kapan pemberian remunerasi tersebut diberikan?	Remunerasi ada dua. (a) remunerasi gaji = diberikan perbulan, SOPnya per sebelum tanggal 15. Awal bulan mendapatkan gaji dari pemerintah, pertengahan dari remunerasi ini akan mendapatkan serdos (Sertifikasi Dosen), kalau tenaga terdidik mendapatkan remunerasi sebesar tukin (Tunjangan Kinerja). kalau tukin mengalami kenaikan maka UNNES mengajukan kembali remunerasi namun ada revisi per 3 tahun. 2014-2016 sekaligus akan mengajukan bonus. (b) remunerasi Insentif
9	Apakah pemberian remunerasi diberikan secara bertahap atukah tidak?	Insentif per 6 bulan karena siklus dosen per 6 bulan kerja. Kalau tendik sebenarnya bisa saja per 3 bulan, hanya saja kerjanya akan memikirkan hal itu saja. Sehingga disepakati per 6 bulan kerja. Remunerasi ada 2, gaji dan insentif.

10	Mungkinkah terjadi pengurangan atau penurunan besaran remunerasi untuk para pegawai?	Mungkin saja, ada sangsi ada penurunan jabatan. Kecuali kalau jabatan dekan jika tidak dipilih lagi maka akan turun. Kalau jabatan fungsional pegawai, misal administrasi kalau kena sangsi (2 tahun tidak masuk kerja) maka akan diberhentikan. Penurunan tidak ada, tapi kalau pengurangan insentif bisa terjadi apabila seorang pekerja menerima remunerasi lebih maka akan dipotong remunasinya pada pembayaran yang akan datang. kekeliruan pemberian itu dianggap wajar, karena berdasarkan sistem.
11	Menurut ibu, apakah unnes telah melakukan upaya untuk menghindari kecemburuan pada pegawai yang belum mendapatkan remunerasi?	UNNES membuat sebuah mekanisme complain (keluhan) bahwa jika ada ketidakpuasan dengan remunerasi maka ditujukan kepada PR 2, maka akan diarsip kemudian dirapatkan. Tim remunerasi bisa rapat lebih dari 30 kali dalam setahun untuk mengatasi berbagai permasalahan, bahkan yang bertamu di tim remunerasi UNNES 25 institusi yang berkunjung ke UNNES.
12	Jika ada, permasalahan seperti apa yang menimbulkan rasa ketidakadilan?	Ketidakadilan muncul pada saat terdapat beberapa kinerja yang mentok. Jadi, menurut saya itu kesalahan kebijakan contohnya, mengajar 30 sks padahal dia menjabat maksimal 150 persen. 100% nya 60 jta. Padahal masih ada 50% kinerja2 lain yang harusnya dibayarkan, namun mentok dan tidak terbayarkan. dikarenakan, sebenarnya mengajar itu ada aturannya, mengajar maksimal 18 sks. namun di UNNES mencapai 30 sks. secara aturan sudah salah. itu yang membuat tidak semua orang itu paham mengenai aturan keuangannya. yang sering mengalami kondisi seperti ini adalah dosen pascasarjana. karena mereka mengajar banyak. sudah mengatasi tapi belum bisa terselesaikan. selain itu aktivitas di pascasarjana lumayan besar.

		remunerasi digunakan untuk menghindarkan dari sikap atau perilaku dosen yang menginginkan kinerjanya terus dibayar, menghindarkan dari knn, dsb.
13	Menurut ibu, darimana sumber pendanaan remunerasi yang sudah dilaksanakan?	Sumber pendanaan PNBPN UNNES. PNBPN dikumpulkan dari honor2 yang dibayarkan ke dosen dan tendik. Dan pihak UNNES tidak pernah mengurangi dana untuk kegiatan mahasiswa. Dan ini lebih efisien dibandingkan tanpa remunerasi. Untuk rasa ketidakadilan, mereka tidak memahami tentang remunerasi dan aturan keuangan sebenarnya.
14	Apakah perlu dilakukannya analisis jabatan pada pegawai UNNES? Dan kemudian apa yang diharapkan dari dilaksanakannya analisis jabatan tersebut?	Analisis jabatan sudah dan perlu untuk dilakukan. Pertahun merevisi jabatan terus. Kedepan berencana untuk mengundang ahli analisis penilai kinerja pegawai dari luar negeri. Bener nggk kinerjanya segini beban kerjanya segini.
15	Setelah analisis jabatan, kemudian perlukah diberlakukannya evaluasi jabatan sehingga diharapkan dapat diperoleh sistem remunerasi yang sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai?	Dari analisis jabatan diharapkan seorang pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan porsinya. Jangan sampai ada pegawai yang datang berkerja hanya untuk bersenang-senang dan menginginkan remunerasi yang tinggi. Besaran remunerasi berdasarkan golongan atau jabatan, ini sudah diatur dalam peraturan kemendikbud. alat analisis yang digunakan oleh kemendikbud adalah FES (Factor Evaluation System). Menteri keuangan menggunakan Hay point.
16	Apakah di menurut ibu, UNNES sudah melakukan analisis jabatan dan evaluasi jabatan? Bagaimana metode evaluasi jabatan yang digunakan?	Sudah, menggunakan hay point dan fes. Evaluasi jabatan dilakukan persemester. Sebelum membayar remun insentif.

17	<p>Dalam melaksanakan evaluasi jabatan maka diperlukannya penilaian dari faktor pekerjaan yang dapat mempengaruhi dan menentukan kinerja pemegang jabatan tersebut. menurut ibu, faktor penilaian manakah yang lebih penting?</p> <ol style="list-style-type: none"> Pendidikan Pengalaman Tanggung Jawab Inisiatif Kemampuan Sosial Ketelitian dan Kecermatan Upaya Mental Kondisi Kinerja 	Perlu semua
18	<p>Bagaimanakah kondisi dan perkembangan sistem remunerasi pegawai pada saat ini?</p>	<p>Sistem remunerasi di UNNES lebih baik jika dibandingkan dengan ptn lainnya. Buktinya banyak ptn yang studi banding ke uunes. Internal harus diperbaiki, dananya jangan hanya dari pnbp sehingga pemerintah harus mensupport ptn yang ada blunya. Karena untuk membayar remun dan tunjangan kinerja.</p>
19	<p>Menurut ibu, bagaimanakah kondisi sistem penggajian pegawai saat ini?</p>	Sudah baik,
20	<p>Sistem remunerasi pegawai yang bagaimana yang dianggap dapat memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan baik secara internal maupun eksternal?</p>	<p>Prinsip keadilan tetap dipegang, perhitungan remun menggunakan sistem yang sama untuk jabatan seseorang. Kalau ada kenaikan sedikit, pasti akan menggeser pihak lain. Maka apabila ingin menaikkan remun maka akan ada promosi harga jabatan ke kementrian. contoh, dengan menambah PNBK untuk menambah remunerasi maka akan berdampak pada pnbp yang diterima oleh kegiatan mahasiswa akan menurun. (b) batas atas untuk dosen dan tendik diatas 150, maka disamakan. itu yang dianggap tidak adil. intinya batas atas harus 200</p>

		persen.
21	Sejauhmanakah pengaruh beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan sebagai dasar penentuan struktur gaji pegawai?	Sangat berpengaruh. Akan melainkan beban kerja sejauh mana maka akan mempengaruhi gaji. Apabila beban kerja menurun otomatis gaji akan menurun.
22	Menurut ibu, sistem penggajian pegawai UNNES dititik beratkan pada jabatan atau didasarkan pada kinerja pegawai, bagaimana menurut ibu?	Keduanya. Jabatan dan kinerja. Kinerja merupakan insentif. Besar point didasarkan pada point jabatan dia.
23	Strategi apakah yang dapat dilakukan untuk mewujudkan sistem remunerasi yang adil dan layak?	Adil itu susah. Suatu titik yang abstrak. Untuk mencapai titik tersebut perlu waktu yang panjang. Karena mekanisme pengaduan sudah diberikan.
24	Seperti yang diketahui bahwa remunerasi dan kinerja merupakan bagian dari penggolongan yang kompleks untuk menunjukan dan mempertahankan kerja pegawai. Sejauh manakah hubungan antara remunerasi dan kinerja pegawai?	Evaluasi terus menerus, perbaikan sistem, adanya mekanisme pengaduan. Sangat berhubungan. Semakin tinggi kinerja semakin tinggi remunerasi yang diterima. Tetapi ada batasan waktu yang harus ditaati.
25	Apakah menurut ibu, terdapat dampak yang ditimbulkan dari adanya pemberlakuan sistem sebelum dan sesudah remunerasi?	Dampak : belum bisa mengukur kinerja pegawai. Untuk dosen sudah baik tapi untuk tendik (tenaga terdidik staf) belum bisa terukur, atasan belum bisa menilai dengan nilai oke. Misal dokumen ada, tapi secara keseluruhan belum ada. Penilaian hanya didasarkan pada 1 pimpinan, seharusnya kanan 2 kiri 2 bawah 3 orang atas 1 orang. biar atasan tidak enggan untuk memberikan penilaian

26	Menurut ibu, apakah terdapat pengaruh antara remunerasi dengan penilaian kinerja pegawai UNNES? Dan bagaimana kondisi sebelum dan sesudah dieterapkannya remunerasi?	Efektif sekali. Secara keuangan negara lebih efektif, tidak menabrak aturan sehingga terhindar dari kkn, lebih efisien, dulu dokumen pencairannya banyak, sekarang lebih singkat. Pengaruhnya kinerja terhadap remunerasi
----	--	---