

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai individu dalam sebuah organisasi merupakan bagian terpenting karena memiliki peranan besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai *asset* organisasi yang terpenting, fungsi dan peran karyawan dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas, maupun efektivitas organisasi melalui cara kerja yang efisien sehingga menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Dalam lingkup instansi pemerintahpun, karyawan atau SDM aparatur yang selanjutnya disebut Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintahan.

Sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, SDM aparatur tersebut memiliki fungsi inti dalam menyediakan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh SDM aparatur pun diharapkan mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru dengan memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, mudah, murah, efektif dan efisien. Sehingga tercipta kepuasan yang tidak hanya tumbuh dalam diri masyarakat sebagai penerima layanan, tetapi juga pada SDM aparatur yang bersangkutan sebagai pemberi layanan.

Dengan melihat peran dan fungsi SDM aparatur tersebut tentu sangat beralasan bagi instansi pemerintah untuk menciptakan SDM aparatur yang profesional, memiliki integritas tinggi dalam bekerja dengan menjunjung tinggi sikap profesionalisme dan nilai-nilai moralitas yang kental dengan kejujuran,

kesetiaan dan komitmen. Hal tersebut menjadi salah satu sasaran dalam pelaksanaan reformasi birokrasi yang tertuang di dalam kebijakan remunerasi, yang saat ini gencar dilakukan oleh beberapa instansi.

Implementasi kebijakan remunerasi di beberapa instansi tersebut dilakukan atas dasar adanya berbagai macam tuntutan masyarakat untuk menyelenggarakan pemerintahan yang berdasarkan pada prinsip *good governance*. Masyarakat menuntut peningkatan kinerja aparatur pemerintahan agar pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam menanggulangi praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang marak terjadi dalam pelayanan publik di Indonesia, sehingga tercipta suatu pemerintahan yang bersih dan mampu menyediakan *public good and services*.

Perbaikan atas performa atau kinerja organisasi lembaga pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pun menjadi tuntutan yang harus dipenuhi oleh pemerintah dalam rangka pelaksanaan program reformasi birokrasi yang dijalankan oleh beberapa instansi. Hal tersebut perlu dilakukan karena adanya anggapan bahwa kinerja pelayanan instansi pemerintah di Indonesia masih dinilai buruk.

Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu strategi untuk menghadapi tantangan yang tidak ringan, setiap organisasi harus mendesain kembali perencanaan organisasinya, pengelolaan manajemen kinerja serta pendayagunaan manusia. Dalam hal ini berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerjasama secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Dengan mengacu pada pengertian dan tujuan perubahan birokrasi internal sesuai dengan prinsip *good governance* guna meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi, Mahkamah Agung telah menetapkan dua kebijakan yang penting yaitu berupa pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi dan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Aspek sumber daya manusia dalam program reformasi birokrasi yang dijalankan oleh MA RI tersebut menekankan pentingnya perhatian khusus pada kesejahteraan SDM-nya, sehingga hal tersebut berimplikasi pada pemberian dan pembentukan struktur remunerasi yang lebih efektif. Meskipun remunerasi merupakan bagian kecil dari pelaksanaan reformasi birokrasi di MA RI, namun dampak dari pemberian remunerasi kepada para pegawai di bawah naungan MA tersebut dinilai banyak kalangan dapat memberikan suatu hal yang positif karena mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja bagi pegawai.

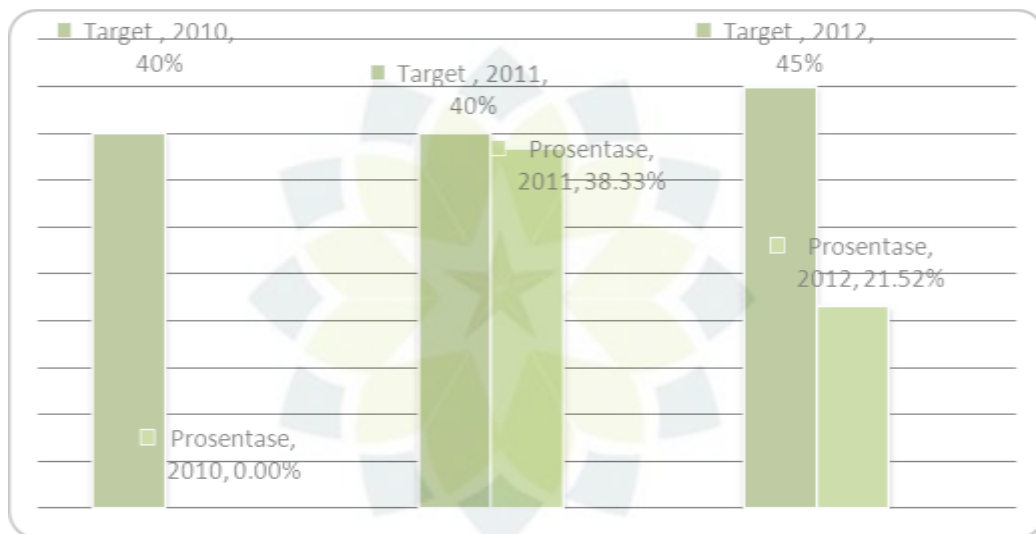
Banyak asumsi yang menekankan bahwa melalui pemberian remunerasi yang tepat menjadi suntikan bagi terciptanya performa kinerja yang baik, mendorong MA RI untuk mengutamakan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai melalui suatu konsep yang tepat kepada instansi-instansi di bawah naungannya. Perhatian khusus terhadap kesejahteraan SDM tersebut dapat dilakukan melalui pemberian remunerasi yang lebih efektif, yaitu dalam arti adil, layak dan sesuai dengan kompetensi serta harus memenuhi segala kebutuhan lainnya yang mampu mendukung kinerja atau performa SDM aparatur di dalam organisasi. Pendekatan melalui pengembangan remunerasi ini dikenal sebagai cara yang efektif untuk mengurangi biaya dan menambah produktifitas pegawai.

Dengan pengembangan sistem remunerasi pegawai yang berdasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai serta kinerja pegawai maka diharapkan dapat mengurangi terjadinya penyalahgunaan kewenangan berupa tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan pemerintahan, karena *good governance* erat kaitannya dengan moral individu. Buruknya kualitas pelayanan publik juga ditunjukkan pada beberapa jenis layanan publik masih ditemukan adanya praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Kondisi ini terjadi karena adanya beberapa situasi yang mempengaruhi aparat pemerintahan melakukan KKN. Di satu sisi aparat pemerintahan memiliki tingkat penghasilan yang rendah dan di sisi yang lain dihadapkan dengan tingkat kebutuhan yang tinggi. Hal ini mendorong aparat pemerintahan untuk melakukan KKN guna memenuhi kebutuhannya. Pada awalnya perilaku ini merupakan upaya darurat untuk memenuhi kebutuhan yang tidak tercukupi. Tetapi pada tahap selanjutnya berkembang menjadi perilaku dan budaya dari aparat pemerintahan.

Implementasi kebijakan dengan pendekatan ini memberikan pesan pentingnya kepatuhan implementor terhadap sektor administrasi kebijakan. Logika sederhananya adalah bagaimana mungkin sebuah kebijakan akan berjalan dengan baik jika kriteria-kriteria dalam kebijakan tidak dijalankan dengan baik dan konsisten.

Pengadilan Tinggi Agama Bandung sebagai salah satu lembaga yang mengimplementasikan kebijakan remunerasi di bawah naungan Mahkamah Agung, diharapkan akan mempertegas mekanisme *reward* dan *punishment* yang bertujuan meningkatkan kinerja pelayanan publik Pengadilan Tinggi Agama Bandung, seiring dengan peningkatan mutu sumber daya manusia.

Implementasi kebijakan reformasi birokrasi yang dititikberatkan pada pemberian tunjangan khusus (remunerasi) dibawah jajaran Mahkamah Agung sejak tahun 2008, menghasilkan peningkatan kinerja pada Pengadilan Tinggi Agama Bandung.



**Gambar 1.1 Grafik Prosentase Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berdasarkan Renstra 2010-2014 Pengadilan Tinggi Agama Bandung**

*Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah PTA Bandung Tahun 2012*

Akan tetapi, pencapaian peningkatan Kualitas SDM baru mencapai 10,76%, dikarenakan pada kegiatan Peningkatan Kelulusan Diklat Teknis Yudisial, Pengadilan Tinggi Agama Bandung tidak mengirimkan pegawai untuk mengikuti Diklat Teknis Yudisial sehingga capaiannya sebesar 0%. Sementara untuk Peningkatan Kualitas SDM bidang non yudusial pada tahun 2012, seperti pada tahun sebelumnya Pengadilan Tinggi Agama Bandung menyelenggarakan Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa dan Ujian Nasional Sertifikasi Keahlian Pengadaan Barang/Jasa menjalin kerjasama dengan Lembaga Kebijakan

Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP). Dari 79 peserta yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut, hanya 17 peserta yang lulus Ujian Nasional Sertifikasi Keahlian Pengadaan Barang/Jasa, sehingga prosentase capaiannya sebesar 21,52%. Angka tersebut mendekati target yang sudah ditetapkan sebelumnya yaitu sebesar 45% mengingat tingkat kesulitan dalam meraih Sertifikat Ahli Pengadaan Barang/Jasa.

Namun dari pencapaian tersebut, terdapat penurunan prosentase kelulusan dibandingkan dengan Tahun 2011 yang mencapai 38,33%. Pengadilan Tinggi Agama Bandung mulai melaksanakan kegiatan Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa dan Ujian Nasional Sertifikasi Keahlian Pengadaan Barang/Jasa dari tahun 2011, sehingga perbandingan pencapaian hanya bisa dilakukan dengan 1 (satu) tahun kebelakang (2011-2012).

Dari latar belakang tersebut dapat dilihat bahwa implementasi kebijakan tentang remunerasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting. Peningkatan kinerja pegawai seharusnya berbanding lurus dengan peningkatan kualitas SDM. Di sisi lain, masih terdapat sisa perkara pada tahun sebelumnya yang menjadi beban pada tahun berjalan.

Berdasarkan informasi tersebut, adanya hubungan kinerja dan peningkatan SDM yang belum sesuai dengan penerapan kebijakan remunerasi, memungkinkan berdampak pada tingkat *employee engagement* pegawai di PTA Bandung, maka dirasa perlu untuk melakukan peninjauan kembali untuk melihat pengaruh diantara remunerasi dengan tingkat kinerja pegawai di PTA Bandung.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diketahui bahwa adanya pemberian remunerasi dalam instansi yang sudah melaksanakan reformasi birokrasi seperti MA yang membawahi Pengadilan Tinggi Agama Bandung bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawai serta mengurangi bentuk-bentuk penyelenggaraan pemerintahan yang penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Peningkatan kinerja pegawai tersebut dapat dilihat salah satunya dengan menggunakan konsep *employee engagement*, sebagaimana hasil riset yang telah dilakukan oleh *Development Dimensions International, Inc* pada tahun 2006 (Efendi,dkk. 2009). Hasil riset tersebut memberikan gambaran bahwa ketika skor *engagement* tinggi, maka pegawai akan lebih puas terhadap pekerjaannya, tingkat keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pun menjadi rendah dan pegawai menjadi lebih produktif, serta begitu pula sebaliknya. Hal tersebut menandakan bahwa *employee engagement* dapat memberikan gambaran bagi organisasi untuk melihat kinerja pegawainya, khususnya hubungannya dalam pemberian remunerasi.

Adanya permasalahan-permasalahan dalam pemberian remunerasi, baik kaitannya dengan kinerja dan peningkatan SDM sebagaimana dijelaskan sebelumnya diduga mampu mempengaruhi tingkat *employee engagement* di PTA Bandung karena sistem remunerasi yang berlaku belum memberikan kepuasan bagi para pegawai setempat, khususnya pada pegawai pemangku jabatan fungsional administrasi di lingkungan PTA Bandung.

Berdasarkan uraian diatas penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul :**“PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TENTANG REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PENGADILAN TINGGI AGAMA BANDUNG”**.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh finansial terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh non finansial terhadap kinerja di Pengadilan Tinggi Agama Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh finansial dan non finansial terhadap kinerja di Pengadilan Tinggi Agama Bandung?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat disusun suatu tujuan penelitian yaitu

1. Untuk mengetahui pengaruh finansial terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh non finansial terhadap kinerja di Pengadilan Tinggi Agama Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh finansial dan non finansial terhadap kinerja di **Pengadilan Tinggi Agama Bandung.**



## 1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi, diantaranya :

1. Kegunaan Akademis:
  - a. Untuk memenuhi salah satu syarat ujian sidang sarjana pada jurusan Ilmu Administrasi Negara.
  - b. Dapat bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Administrasi dan Manajemen termasuk pemecahan masalah Administrasi khususnya mengenai Remunerasi.
  - c. Dapat dijadikan bahan masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Untuk menambah wawasan, dan pengetahuan penulis baik secara teoritis maupun praktis dalam bidang administrasi dan manajemen juga sebagai bahan untuk menerapkan dan membandingkan pengetahuan yang diperoleh penulis selama kuliah dengan kenyataan di lapangan.
  - b. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan tentang implementasi kebijakan remunerasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung.
  - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman kepada penulis untuk memperluas dan mengembangkan kemampuan berfikir penulis dalam mengetahui tentang remunerasi pegawai.
  - d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman atau bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.

## 1.6 Kerangka Pemikiran

Para analisis kebijakan adalah mereka yang terus mengembangkan bidang tersebut dengan cara yang sama ketika bidang itu dimulai, yaitu dengan menggunakan statistik yang kadang-kadang sangat abstrak dan model-model matematis, dengan fokusnya pada pembuatan keputusan dan pembuatan kebijakan. Para teoritis kebijakan publik politik lebih tertarik dengan hasil-hasil akhir kebijakan publik, dengan interaksi-interaksi politik yang menentukan suatu peristiwa tertentu dan di dalam kebijakan kesehatan, pendidikan, kesejahteraan, lingkungan.

Analisis kebijakan menginginkan agar rekomendasi kebijakan yang dikeluarkan oleh kliennya tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Sehingga analisis kebijakanpun harus konsisten bahwa analisis kebijakan adalah mahluk yang berkomitmen untuk mengembangkan keuntungan publik dan mencapai kesejahteraan bersama.

Salah satu tahapan penting dalam siklus kebijakan publik adalah implementasi kebijakan. Implementasi sering dianggap hanya merupakan pelaksanaan dari apa yang telah diputuskan oleh legislatif atau para pengambil keputusan, seolah-olah tahapan ini kurang berpengaruh. Akan tetapi dalam kenyataannya, tahapan implementasi menjadi begitu penting karena suatu kebijakan tidak akan berarti apa-apa jika tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Dengan kata lain implementasi merupakan tahap dimana suatu kebijakan dilaksanakan secara maksimal dan dapat mencapai tujuan kebijakan itu sendiri.

Remunerasi merupakan salah satu implementasi kebijakan yang sering dikaitkan dengan dunia ketenagakerjaan, terutama dalam konteks sistem pengupahan atau penggajian. Namun dalam perkembangannya, istilah ini juga kerap kali digunakan secara kontekstual, sehingga memiliki keragaman arti.

Dalam konteks birokrasi pemerintah, remunerasi dikaitkan dengan penataan kembali sistem penggajian pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja, dengan tujuan terciptanya sistem tata kelola pemerintah yang baik dan bersih. Sementara dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai sebuah bentuk tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima pekerja atas prestasi kinerjanya.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa edisi keempat Departemen Pendidikan Nasional, remunerasi diartikan sebagai uang yang diberikan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan. Secara harfiah remunerasi juga diartikan sebagai substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Sistem remunerasi ada dua, yaitu :

1. Sistem remunerasi tradisional, biasanya hanya memberikan remunerasi berdasarkan jabatan atau peran dalam organisasi, yang sering disebut sebagai input organisasi. Dalam sistem ini, remunerasi sesuai dengan bobot relatif jabatan dalam organisasi, yang diukur dari pengetahuan/kemampuan, pemecahan masalah, dan tanggung jawab.

2. Sementara sistem remunerasi berbasis kinerja (performance-based), menambahkan pada sistem tradisional, berupa remunerasi berdasarkan kinerja yaitu manfaat ekonomis yang dihasilkan untuk organisasi (output organisasi).

Dan Pengadilan Tinggi Agama Bandung menggunakan sistem remunerasi berbasis kinerja sejak tahun 2008.

Adapun berbagai tujuan diadakannya remunerasi disuatu instansi, antara lain:

1. Mendorong sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas
2. Memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan membentuk perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN).
3. Sistem remunerasi dapat menciptakan persaingan yang positif antar pegawai. Akan terlihat sekali, mana pegawai yang rajin, dan mana yang pemalas, mana pegawai yang mau belajar, mana juga yang tidak. Dengan begitu, pegawai akan terpacu untuk mengembangkan dirinya.
4. Menciptakan tata kelola instansi yang baik dan bersih.
5. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dan hal ini akan secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas.

Pada prinsipnya, sistem remunerasi yang berbasis kompetensi harus mempertimbangkan secara seimbang imbalan yang diberikan kepada input dan output. Input dalam hal ini adalah bagaimana seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan kinerja. Hal ini berkaitan dengan

kompetensi apa yang perlu dikuasai oleh orang tersebut. Untuk itulah, perlu diberikan imbalan untuk kompetensi apa yang telah dikuasai oleh orang tersebut sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Begitu juga dengan output, adalah apa hasil kerja yang dicapai oleh orang tersebut dalam pekerjaannya. Output ini adalah target kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut, sehingga perlu diberikan imbalan apabila orang tersebut mampu untuk mencapainya.

1. Kompetensi Individual adalah kompetensi yang dimiliki dan dibawa oleh orang untuk melakukan pekerjaannya seperti yang dipersyaratkan. Faktor ini biasanya diperhitungkan dalam imbalan sebagai tambahan pendapatan yang diterima dalam bentuk tunjangan atau insentif.
2. Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan baik secara individu, tim ataupun organisasi, yang berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Faktor ini biasanya diperhitungkan dalam imbalan dalam bentuk insentif atau bonus.

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan ketika merancang sistem remunerasi, diantaranya :

1. Asas adil dan proposional.

Adil yang dimaksud adalah obyektivitas dalam menetapkan nilai nominal dan harus sesuai dengan proporsi seperti memertimbangkan:

- a. Tanggung jawab
- b. Jabatan yang diemban

Nilai dari kontribusi yang diberikan oleh fungsi jabatan atau posisi bagi organisasi, yang umumnya dapat dilihat dari 3 (tiga) hal yaitu, **tuntutan kemampuan, pemecahan masalah dan tanggungjawab**

- c. Jenis pekerjaan
- d. Prestasi kerja karyawan
- e. Resiko pekerjaan yang dihadapi

Adil tidak boleh diartikan dalam konteks bahwa setiap karyawan menerima upah atau gaji yang harus sama namun mempertimbangkan dari dua sisi yaitu kondisi perusahaan dan kebutuhan pekerja. Di sisi perusahaan, adil berkaitan dengan kondisi keuangan perusahaan dan kecenderungan pasar dimasa mendatang. Sedangkan disisi pekerjanya, adil adalah tercukupinya pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja maupun keluarganya.

## 2. Layak dan wajar

Hal ini dimaksudkan bahwa remunerasi yang diberikan harus layak dan wajar, dan tentunya saling menguntungkan kedua belah pihak, baik dari perusahaan maupun pekerjanya. Namun yang harus diakui bahwa ada parameter yang digunakan untuk menetapkan upah dan gaji karyawan di perusahaan yaitu ketentuan normative yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Ketentuan normative yang dimaksud ialah batasan minimal yang tidak boleh dilanggar.

## 3. Sistem merit

Remunerasi diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja kerja karyawan dievaluasi dan dinilai dengan mengacu pada parameter penilaian kinerja.

#### 4. Bersifat kompetitif

Maksudnya adalah kompetensi yang dimiliki dan dibawa oleh orang untuk melakukan pekerjaannya seperti yang dipersyaratkan. Faktor ini biasanya diperhitungkan dalam imbalan sebagai tambahan pendapatan yang diterima dalam bentuk tunjangan atau insentif.

#### 5. Transparan

Artinya adanya keterbukaan dalam penetapan gaji dan tunjangan, menetapkan syarat kenaikannya yang masing-masing harus diketahui dan mudah dipahami oleh pekerja atau karyawan. Tetapi harus diingat bahwa pemberian atau tingkat remunerasi yang berlaku di tiap perusahaan berbeda satu dengan lainnya.

Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan menyebutkan bahwa: “kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2011:67)

Pengertian kinerja pegawai menurut Lembaga Administrasi Negara Indonesia yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja bahwa : “kinerja merupakan prestasi kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja dan penampilan kerja”. (Sedarmayanti, 2009:50).

Menurut Agus Dharma, “ Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai presentasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”. (Dharma,2000:105).

Agus Dharma menyatakan bahwa hampir seluruh cara penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerja

Pengukuran kualitas keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik menyelesaikannya. Hal ini berkaitan dengan mutu yang dihasilkan;

2. Kuantitas Pekerja

Pengukuran kuantitas yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah yang harus di selesaikan;

3. Ketepatan Waktu

Merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan penyelesaian suatu kegiatan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan;

4. Absensi

Pemberitahuan ketidakhadiran dan pulang kerja sesuai dengan jam;

5. Keselamatan Kerja

Keselamatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya kesehatan yang diberikan organisasi dalam melaksanakan tugas. (Dharma, 2004 : 48)

Sedangkan menurut T.R. Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2007:51), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Prom Quality of Work* (Kualitas Kerja)
2. *Promptness* (Ketepatan Waktu)
3. *Initiative* (Inisiatif)



4. *Capability* (Kemampuan)
5. *Communication* (Komunikasi)



**Gambar 1.2 Paradigma Penelitian Pemikiran Pengaruh Kebijakan Tentang Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Tinggi Agama Bandung**

### 1.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ho: Tidak terdapat pengaruh dari finansial terhadap kinerja di Pengadilan Tinggi Agama Bandung;  
H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dari finansial terhadap kinerja di Pengadilan Tinggi Agama Bandung;
2. Ho: Tidak terdapat pengaruh non finansial terhadap kinerja di Pengadilan Tinggi Agama Bandung;  
H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dari non finansial terhadap kinerja di Pengadilan Tinggi Agama Bandung;
3. Ho: Tidak terdapat pengaruh dari finansial dan non finansial terhadap kinerja di Pengadilan Tinggi Agama Bandung;  
H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dari finansial dan non finansial terhadap kinerja di Pengadilan Tinggi Agama Bandung;