

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK, KEMAHASISWAAN,
DAN PERENCANAAN (BAKP) UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Gorontalo

Oleh

WINTO R. DJAFAR

NIM. 931414101



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

2018

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK, KEMAHASISWAAN DAN
PERENCANAAN (BAKP) UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO**

SKRIPSI

Oleh

WINTO R. DJAFAR

NIM. 931414101

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Dosen Pembimbing I



Dr. Hedy Vanni Alam S.Pd., M.Si
NIP. 19760430 200112 2 002

Dosen Pembimbing II



Hj. Valentina Monoarfa SE, MM
NIP. 19690710 200812 2 001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Hais Dama, SE., M.Si
NIP. 19730305 200212 1 003

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH REMUNERASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BIRO
ADMINISTRASI AKADEMIK,
KEMAHASISWAAN DAN PERENCANAAN (BAKP) UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Oleh
WINTO R DJAFAR
NIM. 931414101

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Hari/Tanggal : Jumat, 09 Maret 2018

Waktu : 13.00-14.00

Penguji

1. **DR. MUCHTAR AHMAD, S.Pd, M.Si**
NIP. 197805042003121003
2. **ENDI RAHMAN, SE, MM**
NIP. 198006132009121004
3. **Dr. HELDY VANNI ALAM, S.Pd., M.Si**
NIP. 197604302001122002
4. **VALENTINA MONOARFA, SE., MM**
NIP. 196907102008122001

1.....
2.....
3.....
4.....



Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi



IMRAN ROSMAN HAMBALI, S.Pd., SE., MSA
NIP.197008231999031005

4/3/2018

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini (skripsi) adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Negeri Gorontalo maupun Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah yang disebutkan nama pengarang dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh atau sanksi lain sesuai dengan norma/aturan yang berlaku pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.



ABSTRAK

Winto R. Djafar, NIM. 931414101, “Pengaruh Remunerasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Perencanaan (BAKP) Universitas Negeri Gorontalo, Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo. Tahun 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Perencanaan (BAKP) Universitas Negeri Gorontalo.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif melalui uji regresi dan uji korelasi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh persamaan $\hat{Y} = 29,439 + 0,774 X$ yang berarti bahwa pemberian remunerasi pada Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Perencanaan (BAKP) Universitas Negeri Gorontalo berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Kedua variabel juga menunjukkan hubungan yang erat dan positif yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan nilai R sebesar 0,949 yang artinya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 94,9%. Kemudian untuk nilai R Square sebesar 0,900 yang artinya sebesar 90% peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel remunerasi sedangkan sisanya 10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga remunerasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Perencanaan (BAKP) Universitas Negeri Gorontalo terbukti dan dapat diterima.

Kata Kunci: Remunerasi, Produktivitas Kerja Pegawai, R Square

ABSTRACT

Winto R. Djafar, Student ID 931414101, "The Influence of Remuneration on Employees' Work Productivity at Academic Administration, Planning and Student Affairs Bureau (BAKP) of State University of Gorontalo. Skripsi. Bachelor Study Program of Management, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Gorontalo. 2018.

This research aims to investigate the influence of remuneration on employees' work productivity at Academic Administration, Planning and Student Affairs Bureau (BAKP) of State University of Gorontalo.

The research applies quantitative method through normality test, simple regression test and hypothesis test. The research finding reveals an equation of $\hat{Y} = 28,439 + 0,774X$ which means that remuneration given by Academic Administration, Planning and Student Affairs Bureau (BAKP) of State University of Gorontalo has positive influence on employees' work productivity. In addition, both variables show close and positive correlation as shown by correlation coefficient namely the value of R for 0,949 or there was correlation for 94,9% between independent and dependent variables. Determination coefficient obtained R Square for 0,900 which mean that 90% of work productivity improvement is influenced by remuneration variable while the remaining 10% is influenced by other variables that are not explained in this research.

Therefore, research hypothesis namely remuneration influences employees' work productivity at Academic Administration, Planning and Student Affairs Bureau (BAKP) of State University of Gorontalo has been verified and acceptable.

Keywords: Remuneration, Employees' Work Productivity, R Square



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar. (QS. Al-Baqarah: 153)

Bersabar, berusaha, dan bersyukur
Bersabar dalam berusaha
Berusaha dengan tekun dan pantang menyerah
dan Bersyukur atas apa yang telah diperoleh.

Orang berilmu tentu memiliki kepribadian yang tangguh, yang bisa membawa diri, keluarga dan orang lain menuju kebahagiaan, serta bernilai manfaat bagi sesama.

Ku persembahkan tanda baktiku padamu Ayah dan Ibu tercinta (Rusman Djafar dan Maswati Titiko) sebagai balasan keringat dan doamu yang telah memberikan sumber kekuatan dan semangat untuk kesuksesan studiku.

KAKEK DAN ADIK-ADIKKU TERSAYANG ADIN TITIKO, AISAMELINDA DJAFAR, MOH. FIKRA DJAFAR YANG SELALU MEMBERIKAN MOTIVASI DAN BERDO'A DEMI KEBERHASILAN STUDI DAN KESUKSESANKU.

(Keluarga Djafar dan Titiko)

**ALMAMATERKU TERCINTA
TEMPAT AKU MENIMBA ILMU
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
2018**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Remunerasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Perencanaan (BAKP) Universitas Negeri Gorontalo”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.

Dalam penyusunan hasil penelitian ini penulis melibatkan banyak pihak yang senantiasa memberikan bantuan, baik berupa bimbingan, dukungan moral dan materil, maupun keterangan-keterangan yang sangat berguna hingga tersusunnya skripsi ini. Untuk itu, dengan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syamsu Qamar Badu, M.Pd selaku Rektor Universitas Negeri Gorontalo.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Mahludin H. Baruwadi, M.P, Bapak Supardi Nani, SE, M.Si, Bapak Dr. Fence M. Wantu, SH, MH, Bapak Prof. Dr. Hasanuddin Fatsah, M.Hum selaku Wakil Rektor bidang I, II, III, dan IV Universitas Negeri Gorontalo.
3. Bapak Imran Rosman Hambali S.Pd, SE, M.SA., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. Syarwani Canon, M.Si, Bapak Sahmin Noholo, SE, MM, Bapak La Ode Rasuli, S.Pd, SE, MSA, selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.

5. Bapak Hais Dama, SE, M.Si., Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.
6. Bapak Rizan Machmud, S.Kom, M.Si., Ketua Program Studi S1 Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.
7. Ibu Dr. Heldy Vanni Alam, S.Pd, M.Si, Ibu Valentina Monoarfa, SE, MM., selaku Dosen Pembimbing I dan II dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Zumriaty H. Mohamad, S.Pd, M.Pd., selaku Kepala Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Perencanaan (BAKP) Universitas Negeri Gorontalo yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2014, kelas C manajemen, serta teman-teman kader angkatan 2014 KPMI-Bangkep yang telah banyak memberikan motivasi, semangat serta doanya.

Akhirnya, semoga bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak akan menjadi amal baik di sisi Allah SWT. ***Amin Ya rabbal Alamin.***

Gorontalo, Maret 2018

Winto R. Djafar

NIM. 931 414 101

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR GRAFIK	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Produktivitas Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	9
2.1.2 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja.....	11
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja...	12
2.1.4 Sumber-Sumber Produktivitas Kerja.....	16
2.1.5 Pengukuran Produktivitas Kerja Pegawai.....	17
2.2 Remunerasi.....	18
2.2.1 Pengertian Remunerasi.....	18
2.2.2 Fungsi Pemberian Remunerasi.....	21
2.2.3 Remunerasi di BAKP UNG.....	25
2.3 Penelitian Terdahulu.....	25
2.4 Kerangka Pemikiran.....	27
2.5 Hipotesis Penelitian.....	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Metode Penelitian.....	29
3.3 Desain penelitian.....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.5 Variabel Penelitian.....	32
3.5.1 Variabel Y (Produktivitas Kerja).....	32
3.5.2 Variabel X (Remunerasi).....	33
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.6.1 Jenis Data.....	34
3.6.2 Sumber Data.....	34
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.8 Pengujian Instrumen Penelitian.....	35
3.8.1 Uji Validitas.....	37
3.8.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	37
3.8.3 Uji Normalitas.....	38
3.9 Teknik Analisis Data.....	38
3.9.1 Uji Regresi Linear Sederhana.....	38
3.10 Hipotesis Statistik.....	39
3.10.1 Pengujian Hipotesis.....	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.1.1 Profil BAKP Universitas Negeri Gorontalo.....	41
4.1.2 Visi dan Misi BAKP Universitas Negeri Gorontalo.....	43
4.1.3 Lokasi dan Identitas Organisasi.....	44
4.1.4 Struktur Organisasi.....	45
4.1.5 Gambaran Umum Responden.....	45
4.1.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	49
4.1.6.1 Uji Validitas.....	50
4.1.6.2 Uji Reliabilitas.....	52
4.1.7 Uji Normalitas.....	53
4.1.8 Uji Regresi Linear Sederhana.....	55
4.1.9 Pengujian Hipotesis.....	57

4.1.10 Koefisien Determinasi.....	58
4.2 Pembahasan.....	58

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	halaman
1.1 Capaian Nilai SKP Pegawai BAKP Universitas Negeri Gorontalo.....	3
2.1 Referensi Penelitian Terdahulu.....	25
3.1 Operasional Variabel Produktivitas Kerja Pegawai.....	32
3.2 Operasional Variabel Remunerasi.....	33
3.3 Skala likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden.....	36
3.4 Range Skor.....	37
4.1 Pendapat Respoonden Tentang Variabel Y.....	49
4.2 Pendapat Responden Tentang Variabel X.....	50
4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	52
4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	53
4.5 Uji Normalitas.....	54
4.6 Uji Regresi Linear Sederhana.....	55
4.9 Pengujian Hipotesis (Uji t).....	57
4.10 Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

	halaman
3.1 Desain Penelitian	30
4.1 Struktur Organisasi BAKP universitas Negeri Gorontalo.....	45
4.6 Uji Normalitas Data.....	54

DAFTAR GRAFIK

4.1	Grafik Data Usia Responden.....	46
4.2	Grafik Jenis Kelamin Responden.....	47
4.3	Grafik Pendidikan Terakhir Responden.....	47
4.4	Grafik Lama Bekerja Responden.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan yang sering muncul dalam sebuah organisasi adalah bagaimana seorang pimpinan bisa menerapkan cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pada pegawai. Rendahnya produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi non publik hingga saat masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji lebih mendalam. Produktivitas kerja selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efisien manakala apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek sarana prasarana, sumber daya manusia, biaya, material dan waktu sehemat mungkin. Sedangkan dikatakan efektif apabila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar – benar tepat sasaran atau sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan peralatan dan waktu yang ada, dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyesuaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal.

Suatu institusi perguruan tinggi dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja para pegawai, harus memberikan rangsangan yang tinggi kepada para pegawai. Agar kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan dan diinginkan organisasi. Sehingga tujuan dari organisasi pada suatu perguruan tinggi akan dapat tercapai dengan baik dalam

jangka waktu panjang. Mutu dan kualitas perguruan tinggi akan dapat terjamin dengan pengelolaan terhadap SDM harus benar-benar diperhatikan. Karena dengan pengelolaan yang tepat, maka akan membuat sumber daya manusia tersebut menjadi berkualitas. Apabila suatu perguruan tinggi telah mampu mengatur sumber dayanya termasuk para pegawai, maka akan membuat perguruan tinggi tersebut akan mencapai visi dan misinya sesuai dengan yang telah direncanakan dan ditargetkan. Peranan Sumber Daya Manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai dengan melihat sejauh mana kemampuannya. Pada dasarnya dapat dilihat dari hasil produktivitas kerja seorang pegawai itu sendiri dalam suatu perguruan tinggi tempat bekerjanya. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pegawai yang mampu bekerja saja, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pegawai yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Produktivitas kerja pegawai pada suatu organisasi kenyataannya dapat dilihat pada penyelesaian volume dan beban kerja yang ada, dan ketepatan waktu di samping kualitas pelayanan yang mereka berikan. Selanjutnya sejauhmana tugas – tugas yang dapat dilaksanakan sesuai dengan bidang kerja masing – masing pegawai. Memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia, sehingga pencapaian tujuan dapat terwujud.

Fenomena yang ada di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo khususnya di Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan, dan Perencanaan (BAKP), keberadaan pegawai sangat bervariasi. Mulai dari tingkat kemampuan hingga kemauan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Di samping itu memiliki cara kerja dan hasil pekerjaan yang berbeda. Dengan demikian seorang pemimpin unit kerja atau institusi harus memiliki visi kedepan yang dapat

dijadikan target untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan dapat memotivasi para pegawai yang sesuai dengan beban kerja memungkinkan meningkatnya produktivitas kerja pegawai. Seperti tugas-tugas seperti apa yang dilakukannya, solusi seperti apa yang dapat memecahkan ketika menemukan masalah dalam pekerjaan, dan seterusnya.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan yakni adanya permasalahan terkait kurangnya kualitas pelayanan administrasi akademik dan disiplin terhadap pekerjaan dari para pegawai. Sehingga di khawatirkan dampaknya akan menjadi kendala bagi organisasi untuk menjalankan visi misi dan pencapaian tujuan. Hal ini tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai karena kualitas pelayanan dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian produktivitas kerja pegawai. Kemudian berdasarkan data yang di dapat oleh peneliti di Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Perencanaan (BAKP) UNG, diperoleh hasil penelitian yaitu capaian kinerja pertahun selama tiga tahun. Hasil capaian SKP pegawai setiap tahun mengalami perubahan dan lebih besar terjadi penurunan yang lebih dominan walaupun sebagian pegawai memiliki capaian SKP yang meningkat setiap tahunnya.

Tabel 1.1 Capaian Nilai SKP Pegawai BAKP UNG.

No.	Nama	NIP	Jabatan	Nilai SKP		
				2015	2016	2017
1.	Zumriaty H. Mohamad, S.Pd, M.Pd	197011231997022001	Kepala Biro	95,53	97,26	96,89
2.	Salma Kaharu	196003031982032003	Staf Kemahasiswaan	94,46	93,21	93,58
3.	Elvy Udin Lanti, S.Pd, M.Pd	196209111986032001	Kabag Akademik	95,10	95,75	96,44
4.	Yunus Umar	196401021990031016	Staf Kemahasiswaan	92,00	91,49	90,21

5.	Bakri Usman	196512191989031001	Staf Akademik	94,51	93,20	93,77
6.	Kusno Taha	196610181987031002	Staf Kemahasiswaan	94,84	94,95	93,26
7.	Iwan Fauzie, ST	196901112003121001	Kabag Kemahasiswaan Dan Alumni	93,50	95,10	94,95
8.	Jemi Hasan, S.Pd	197103142003121001	Staf Akademik	93,63	92,90	93,87
9.	Arbyn Dunga	197409022005011002	Staf Perencanaan	92,09	93,74	92,12
10.	Yunita Gani, A.Md	198706282008122001	Staf Perencanaan	91,45	90,23	91,41
11.	Darman, S.Kom	197511152001121001	Kabag Perencanaan	94,58	94,29	93,15
12.	Ning R. Hulopi, S.AP	197602052009012002	Staf Kemahasiswaan	94,22	94,58	93,26
13.	Endang Panigoro, S.Pd	197606102003122001	Sespri	90,11	92,25	89,41
14.	Wahidun Usulu, S.Pd	197607102002121002	Staf Kemahasiswaan	91,00	91,72	91,31
15.	Haris Cono, SE	197802282008011010	Staf Perencanaan	88,55	86,94	87,20
16.	Sunarty D. Ngiu S.Pd	197803292003122002	Staf Perencanaan	85,00	86,78	85,17
17.	Udin Hamzah, S.Pd	197810272005011001	Staf Akademik	90,60	90,29	89,66
18.	Taufik Harun, A.Md	197909272009101001	Staf Perencanaan	90,84	90,47	91,32

Sumber: Biro AUK, Bagian Kepegawaian.

Remunerasi sebagai salah satu alternatif untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai apabila dapat dikelola dengan baik dan benar. Hal-hal demikian apabila tidak ditunjang dengan remunerasi yang sesuai maka minat dan keinginan pegawai untuk mengerjakan hal tersebut maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi. Rendahnya produktivitas kerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya kemungkinan karena faktor remunerasi yang diterima pegawai tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan sehingganya semangat dan motivasi untuk bekerja masing di bawah standar. Dengan adanya pemberian remunerasi

yang adil dan proporsional kepada para pegawai, akan mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai karena remunerasi merupakan salah satu cara yang dilakukan pemerintah untuk merangsang pencapaian hasil kerja para pegawai dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011:156) tentang salah satu fungsi pemberian remunerasi. Pemberian remunerasi yang makin baik akan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif. Jadi apabila sistem pemberian remunerasi yang diberikan organisasi cukup adil untuk pegawai, maka akan mendorong mereka dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas dan hasil kerjanya. Selanjutnya lebih dipertegas dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fadlan Lasali, 2015) yang berjudul pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Gorontalo. Adapun perbedaannya yakni pada variabel terikat, penelitian sebelumnya meneliti tentang kinerja pegawai. Sementara pada penelitian ini fokus pada produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Remunerasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan, dan Perencanaan (BAKP) Universitas Negeri Gorontalo.”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih terdapat kekurangan pada prosedur pelayanan administrasi akademik yang diberikan oleh pegawai Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Perencanaan (BAKP) Universitas Negeri Gorontalo.

2. Masih kurangnya perhatian terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh para pegawai di Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Perencanaan (BAKP) Universitas Negeri Gorontalo.
3. Adanya penurunan produktivitas kerja pegawai dimana hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai BAKP UNG menjadi lebih berkurang akibat tidak adanya motivasi berupa remunerasi yang tepat waktu.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah yaitu apakah remunerasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan, dan Perencanaan (BAKP) Universitas Negeri Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan, dan Perencanaan (BAKP) Universitas Negeri Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan bacaan atau bahan kajian hukum serta berguna untuk menambah dan memperluas ilmu pengetahuan tentang sistem remunerasi pegawai

terhadap sebuah perguruan tinggi. Hasil penelitian juga diharapkan memberikan kontribusi dan masukan bagi pelaksanaan penelitian dibidang yang sama untuk masa mendatang pada umumnya dan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam sistem remunerasi pada perguruan tinggi yang dalam hal ini adalah Universitas Negeri Gorontalo serta sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Sebagai sumbangan pemikiran dan masukan bagi Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan, dan Perencanaan (BAKP) Universitas Negeri Gorontalo dalam hal usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dalam hal pengaruh remunerasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
- b. Memberikan pemikiran atau solusi mengenai masalah pencapaian produktivitas kerja pegawai yang berkaitan dengan pemberian remunerasi.
- c. Dapat dijadikan pedoman bagi para pihak atau peneliti lain yang ingin mengkaji secara mendalam tentang pengaruh remunerasi pegawai.
- d. Penelitian ini sebagai bahan latihan dalam penulisan karya ilmiah sekaligus menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang sistem remunerasi pegawai.