



ISSN : 2502-440X

PASCASARJANA

Jurnal Riset Dan Pengembangan Pengetahuan

Volume 03 Nomor 02 Juni 2018



Program Pascasarjana
Universitas Negeri Gorontalo

SK ISSN 0005.2502-440X/Jl.3.1/SK:ISSN/2016.02

Jurnal Pascasarjana



9 772502 440004

Jurnal Riset dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan



JURNAL PASCASARJANA

Universitas Negeri Gorontalo



ISSN:2502-440X

Volume 03, Nomor 02, Juni 2018

Susunan Redaksi

Penasehat:

Direktur Pascasarjana
Universitas Negeri Gorontalo

Penanggung Jawab:

Wakil Direktur I dan II

Ketua Penyunting:

Abdul Rahmat

Dewan Penyunting:

Abdul Haris Panai

Mursalin

Rasuna Thalib

Jusdin Puluhulawa

Amir Halid

Mitra Bestari:

Achmad Hufadz (UPI Bandung)

Anik Ghufrani (UNY Yogyakarta)

Djamiah Husain (UNM Malang)

Sarson W.Dj. Pomalato (UNG Gorontalo)

Pelaksana Tata Usaha:

Fenti Prihatini Tui, Sandra Triyani, Moh. Ronald Tuu

Evan Trisno Tulie, Kartini Junus

Lian Suleman

Alamat Redaksi:

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo

Jl. Jend. Soedirman No. 06 Gorontalo 96128

e-mail: jurnal.pps@ung.ac.id

PENGANTAR REDAKSI

Segala puji bagi Allah yang karena nikmatnya, sempurnalah kebaikan. Dialah yang telah menunjukkan kita untuk melakukan semua ini. Lahirnya JPS: Jurnal Riset dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan hadir di hadapan pembaca budiman sebagai tuntutan dari berbagai pihak. JPS diterbitkan oleh Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo. Terbit empat kali setahun. Dewan Redaksi mengundang pakar, pemerhati, dan pelaksana pendidikan untuk menyampaikan gagasan atau hasil-hasil pengalaman/penelitian empiris di bidang peningkatan mutu pendidikan. Gagasan atau pengalaman/penelitian hendaknya dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah seperti dipersyaratkan pada Petunjuk Penulisan Naskah pada halaman akhir Jurnal ini. Akhirnya kepada semua pihak yang membantu terselesaikannya jurnal ini kami haturkan terima kasih semoga amal kita semua langsung maupun tidak, dibalas setimpal oleh Allah Swt.

Redaksi menyadari bahwa diperlukan elaborasi eksistensi dan konsistensi dalam pengembangan edisi yang akan datang, dengan rasa keterbatasan dan kemampuan, penulis berharap tegur sapa dan kritik dari segenap pembaca demi perbaikan selanjutnya.

Gorontalo, Juni 2018

Redaksi

Jurnal Riset dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan



JURNAL PASCASARJANA
Universitas Negeri Gorontalo

DAFTAR ISI

MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA PADA MATERI HUKUM
KELISTRIKAN ARUS BOLAK-BALIK MELALUI MODEL *NUMBERED
HEAD TOGETHER* PADA MATA PELAJARAN FISIKA DI KELAS XII
PERTANIAN SMK NEGERI 1 DULUPI
Ismawaty Rasjid – 119

DAMPAK PENERAPAN OTONOMI DAERAH TERHADAP IKLIM KERJA
DAN PERILAKU APARATUR SEBELUM DAN SESUDAH PENERAPAN
UU NOMOR 22 TAHUN 1999
A. Yakob Noho Nani – 127

MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN DAN AKTIFITAS SISWA
DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN *CONTEXTUAL TEACHING
AND LEARNING* DALAM PEMBELAJARAN PKN
DI SMP NEGERI 1 BONEPANTAI
Irmawati Ibrahim – 133

MODEL PEMBELAJARAN TGT DALAM PENINGKATAN
PEMBELAJARAN PKN SISWA KELAS IV SDN 5 TAPA
KABUPATEN BONE BOLANGO
Lince G. Umar – 143

PENINGKATAN AKTIVITAS DAN HASIL BELAJAR PEMBELAJARAN
PKn DENGAN BERMAIN PERAN
KELAS IV SDN 3 BULANGO UTARA
Nurhayati Wahidji – 149

PENINGKATAN KEMAMPUAN MEMBACA PERMULAAN MELALUI
METODE BUNYI PADA SISWA TUNAGRAHITA KATEGORI RINGAN DI
KELAS DASAR II DI SLB NEGERI POHUWATO
Pelis Abdullah – 157

MENINGKATKAN HASIL BELAJAR MATA PELAJARAN IPA BIOLOGI
MELALUI PEMBELAJARAN KOOPERATIF MODEL *THINK-PAIR-SHARE*
PADA SISWA KELAS XI
SMK NEGERI 1 BOLANGO SELATAN
Rusni Rahman – 165

UPAYA MENINGKATKAN AKTIVITAS BELAJAR IPS MELALUI MODEL
PEMBELAJARAN MAKE A MATCH PADA SISWA KELAS VIII SMP
NEGERI 2 TALUDITI
Farid R. Paneo – 171

MENINGKATKAN MINAT DAN HASIL BELAJAR PENDIDIKAN JASMANI
OLAHRAGA DAN KESEHATAN PADA SISWA KELAS XI SMA NEGERI 1
PAGUYAMAN

Herman Mantu – 175

PENGARUH MODEL *PROBLEM BASED LEARNING* (PBL)
TERHADAP HASIL BELAJAR IPS EKONOMI
KELAS X SMK NEGERI 1 PATILANGGIO

Triono Djonomiarjo – 183

MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA KELAS X PERTANIAN PADA
MATA PELAJARAN ATPH DENGAN MENGGUNAKAN METODE
STUDENT TEAMS ACHIVEMENT DIVISION (STAD) DAN *STRUCTURE*
EXERCISE METHODE DI SMK NEGERI 1 DULUPI"

Ranu Wijaya Mantuo – 189

PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA DOSEN
STUDI KASUS FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI
GORONTALO

Nilawaty Yusuf – 197

UPAYA MENINGKATKAN PEMBELAJARAN PAKEM MELALUI
BIMBINGAN TEKNIK PEMBELAJARAN BAGI GURU SMP NEGERI 1
PATILANGGIO DI MGMP TAHUN PELAJARAN 2017/2018

Iwan K. Idrus – 211

PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PARIWISATA-PERHOTELAN
MELALUI PENINGKATAN "HOSPITALITY AWARENESS" TERHADAP
HOTELIER

Meilinda L. Modjo – 223

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN MASYARAKAT
Harun Blongkod – 229

PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA DOSEN STUDI KASUS FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Nilawaty Yusuf
Dosen Jurusan Akuntansi FE UNG
email : nilawatyyusuf@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) mendeskripsikan tanggapan dosen di lingkungan FE UNG tentang remunerasi, (2) mendeskripsikan kinerja dosen di lingkungan FE UNG, (3) mengetahui pengaruh remunerasi secara simultan terhadap setiap kinerja dosen di lingkungan FE UNG dan (4) mengetahui pengaruh remunerasi secara simultan terhadap kinerja dosen di lingkungan FE UNG. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Adapun yang menjadi sampel adalah seluruh dosen yang terjaring dalam penarikan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi. Sedangkan analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, dan analisis korelasi kanonikal. Hasil penelitian yang diperoleh dan sekaligus menjadi kesimpulan yakni : (1) remunerasi belum sepenuhnya dapat memotivasi responden (dosen) untuk meningkatkan capaian kinerjanya, (2) terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen (variabel X) terhadap dependen variabel (variabel Y) dan memiliki korelasi yang kuat dan bersama-sama sangat dipengaruhi secara nyata oleh gaji dan insentif, (3) Pengaruh remunerasi secara parsial terhadap kinerja dosen yakni hubungan atau korelasi antara variabel X1 terhadap variabel Y1 dan Y2 adalah lemah dan tidak signifikan. Sedangkan korelasi antara variabel X1 terhadap variabel Y3 memiliki hubungan yang kuat dan signifikan. Sementara korelasi variabel X2 terhadap variabel Y1 adalah moderat dan signifikan, selanjutnya korelasi variabel X2 terhadap Y2 dan Y3 masing-masing memiliki hubungan yang lemah.

Kata kunci : remunerasi, kinerja dosen, regresi, korelasi kanonikal

PENDAHULUAN

Universitas Negeri Gorontalo (UNG) khususnya Fakultas Ekonomi (FE) telah menerapkan sistem remunerasi dalam rangka memotivasi para dosen maupun pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Namun dalam pelaksanaannya sistem remunerasi ini mendapat beberapa tanggapan baik berupa tanggapan positif maupun negatif. Dari kalangan dosen ataupun pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa dosen maupun pegawai sebagai penerima remunerasi merasa bahwa rancangan sistem penilaian kinerja masih kurang objektif, dan belum memperlihatkan kualitas kinerjanya.

Sementara penelitian terkait pengaruh remunerasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya oleh Fadillah (2016), Fitria, Idris dan Kusuma (2014) serta Victor dan Babatunde (2014) pada dosen di Ajasin University. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa pemberian remunerasi dapat meningkatkan kinerja dosen maupun pegawai di suatu lembaga atau instansi. Agak berbeda dengan hasil penelitian Mohi, Yusuf dan Husain (2016) yang menunjukkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UNG dengan arah koefisien positif dan motivasi mampu berperan sebagai pemoderasi yang baik dalam hubungan remunerasi dengan kinerja pegawai. Selanjutnya secara simultan remunerasi dan interaksi remunerasi dengan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian halnya dengan hasil penelitian Ramadhan dan

Syarifuddin (2016) yang menunjukkan hasil bahwa baik secara parsial maupun simultan remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Mengacu pada gambaran fenomena dan terdapatnya perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu di atas, maka peneliti perlu melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen dengan mengambil studi kasus pada dosen di lingkungan FE UNG.

Penelitian ini lebih difokuskan pada variabel remunerasi yang meliputi variabel gaji, dan insentif kinerja, sedangkan untuk variabel kinerja dosen meliputi variabel pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian masyarakat. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini perlu diungkap beberapa rumusan masalah terkait dengan remunerasi dan kinerja dosen di lingkungan FE UNG, yakni (1) Bagaimana tanggapan dosen di lingkungan FE UNG tentang remunerasi? (2) Bagaimana kinerja dosen di lingkungan FE UNG? (3) Seberapa besar pengaruh remunerasi secara simultan terhadap setiap kinerja dosen di lingkungan FE UNG? dan (4) Seberapa besar pengaruh remunerasi secara simultan terhadap kinerja dosen di lingkungan FE UNG?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Remunerasi Pegawai Negeri Sipil

Moehariono (2014) mengartikan remunerasi sebagai *payment* atau penggajian, uang atau substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin dimana tidak termasuk uang lembur atau honor. Pemberian remunerasi bagi PNS diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja, (b) menarik bagi calon pegawai yang bermutu tinggi di pasaran tenaga kerja untuk mewujudkan keunggulan kompetitif bagi organisasi, (c) mencerminkan prinsip perlakuan secara berkeadilan terhadap pegawai, dan (d) menjamin kesejahteraan pegawai secara berkesinambungan. Terdapat tujuh komponen dalam struktur remunerasi yakni (Moehariono, 2014): (a) gaji, (b) tunjangan biaya hidup atau tunjangan kemahalan, (c) tunjangan kinerja atau insentif, (d) tunjangan hari raya, (e) tunjangan kompensasi, (f) iuran bagi pemeliharaan kesehatan PNS dan keluarganya, dan (g) iuran dana pensiun dan Tunjangan Hari Tua (THT).

Remunerasi telah menjadi instrumen yang tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi baik swasta maupun publik, terlebih pada organisasi publik yang telah banyak menggunakan sistem remunerasi seiring dengan ditetapkannya peraturan pemerintah bagi organisasi publik yang berstatus badan layanan umum, termasuk di lingkungan perguruan tinggi (Pratama dan Prasetya, 2017).

Remunerasi dalam penelitian ini merujuk Surat Keputusan Rektor No 010/UN47/KU/2015 bahwa remunerasi terdiri dari gaji, honorarium, dan insentif kinerja. Selanjutnya Insentif kinerja sebagaimana dimaksud dalam Diktum Ketiga diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLU yang bersumber dari PNPB berdasarkan Capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditetapkan dalam kontrak kerja. Mengingat penelitian ini memfokuskan pada dosen di lingkungan FE UNG maka hanya dua indikator remunerasi yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu gaji sebagai variabel X_1 dan insentif kinerja sebagai variabel X_2 .

2. Kinerja Dosen

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan (Subroto, 2013). Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) yang dicapai oleh seseorang. Prestasi kerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suryaman dan Hamdan, 2016). Selanjutnya Amirullah

(2015) menegaskan bahwa kemampuan dan keterampilan merupakan pendorong terciptanya kinerja karyawan yang optimal.

Penelitian ini lebih memfokuskan pada level kinerja dosen. Selanjutnya yang dimaksud dengan kinerja dosen dalam penelitian ini merujuk pada pernyataan Tukijan dan Winarti (2014) bahwa kinerja dosen merupakan beban kerja dosen yang mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Indikator kinerja dosen yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada UU No 14 Tahun 2005 sebagaimana dikutip dari Saleh, Panigoro, Aneta, (2009) bahwa terdapat tiga tugas utama dosen yaitu tugas dibidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Ketiga tugas tersebut tidak terlepas dari jabatan yang melekat pada diri dosen yakni sebagai pendidik professional dan ilmuwan sesuai dengan disiplin ilmu atau keahliannya.

3. Kesenjangan dan Perbaikan Kinerja

Perbedaan yang terjadi antara kinerja yang diharapkan dengan kenyataan merupakan kesenjangan kinerja (*performance gap*). Umpan balik yang diperoleh dari evaluasi kinerja dapat dijadikan landasan untuk melakukan perbaikan kinerja yang akan datang (Wibowo, 2016).

Banyak faktor yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja agar kualitas pendidikan perguruan tinggi di Indonesia dapat ditingkatkan. Bastian (2006) menyatakan selain biaya setidaknya ada tiga hal untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan pada perguruan tinggi yakni (1) faktor dosen menjadi paling dominan karena masing-masing dosen mempunyai pengalaman dan cara penyampaian yang berbeda; (2) kurikulum; (3) fasilitas yang meliputi operasional laboratorium serta kebutuhan pembiayaan lainnya.

4. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Dosen

Remunerasi memiliki tujuan diantaranya (1) remunerasi dapat meningkatkan kinerja, (2) remunerasi dapat menciptakan *good corporate governance* ditubuh internal organisasi, (3) pemberlakuan system remunerasi dapat menjamin peningkatan profesionalisme dan kejujuran di kalangan pegawai, (4) kebijakan remunerasi perlu dilakukan agar terjadi keadilan (Reflita, Isyandi. H.B dan Efni, Y., 2014). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa remunerasi dapat berpengaruh pada kinerja dosen dan hal ini telah didukung oleh hasil penelitian Fadillah (2016), Fitria, Idris dan Kusuma (2014) serta Victor dan Babatunde (2014) dan Sumarno (2015).

METODE PENELITIAN

1. Jenis, Lokasi dan Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni 2017 hingga bulan Nopember 2017. Variabel penelitian terdiri dari variabel independent atau bebas (X) dan variabel dependent atau terikat (Y). Variabel bebas (X) Remunerasi yang dimaksud dalam penelitian ini terdiri dari Gaji (X1), dan Insentif Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (Y) Kinerja Dosen terdiri dari Pendidikan dan Pengajaran (Y1), Penelitian (Y2), Pengabdian Masyarakat (Y3).

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini berbunyi:

- H₀ : remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di lingkungan FE UNG
H₁ : terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen di lingkungan FE UNG

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen di lingkungan FEUNG yang telah mendapatkan manfaat dari implementasi remunerasi PPK BLU. Adapun yang menjadi sampel adalah seluruh dosen FE UNG, penarikan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel berjumlah 73 responden dengan sebaran responden ditunjukkan pada tabel 1 berikut. Adapun responden yang digunakan dalam penelitian ini tidak termasuk dosen yang sementara studi.

Tabel 1. Jumlah Populasi Dalam Penelitian Remunerasi dan Kinerja Dosen

No.	Uraian	Jumlah
1.	Jurusan Pendidikan Ekonomi	20
2.	Jurusan Akuntansi	18
3.	Jurusan Manajemen	35
	Total Populasi	73

4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yakni data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner yang disebarikan kepada dosen sedang data sekunder berupa data yang berhasil dihimpun dari survey institusi dan penelusuran dokumen remunerasi serta kinerja dosen sejak tahun 2014 sampai tahun 2016. Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari observasi, kuesioner dan Dokumentasi

5. Teknik Analisis Data

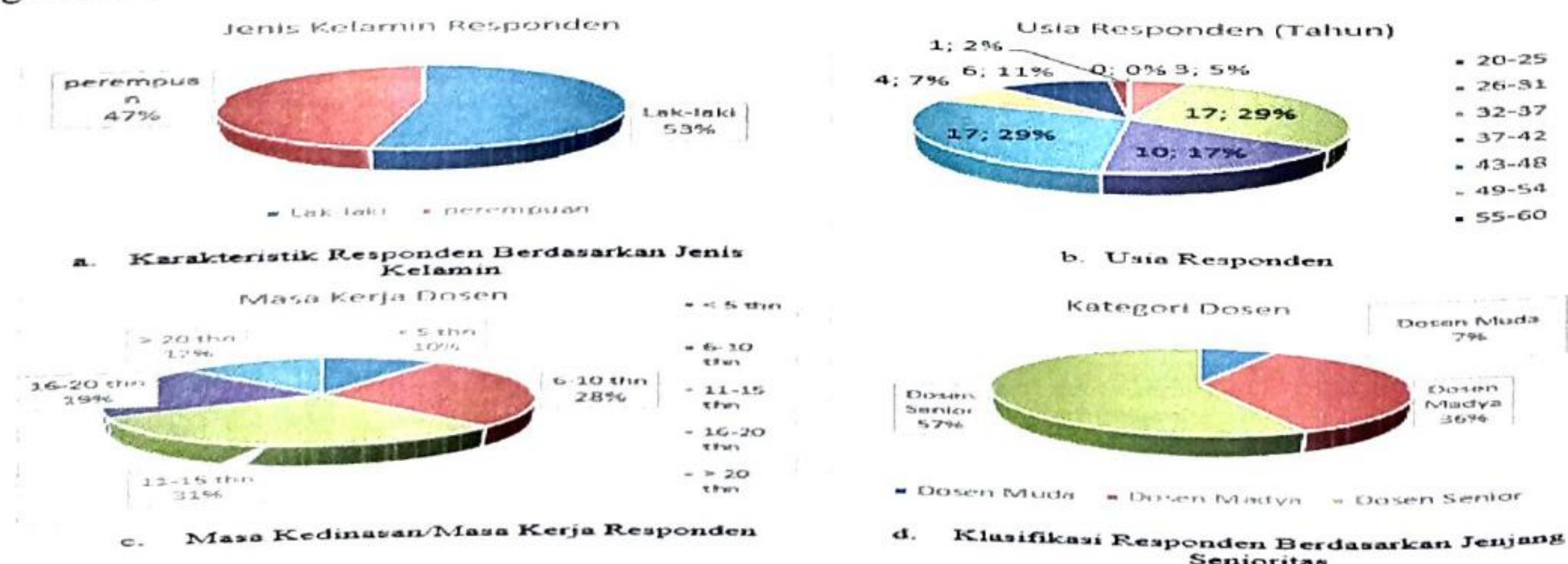
Mengacu pada tujuan penelitian ini maka teknik analisis data yang digunakan meliputi (1) analisis deskriptif berfungsi untuk menarasikan dan menganalisis datasekunder, (2) analisis Regresi Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independent (X1, X2,) terhadap variabel dependent (Y) baik secara simultan ataupun secara parsial (Walpole, 1995) dan (3) Analisis Korelasi Kanonikal yang pada prinsipnya serupa dengan analisis korelasi sederhana dan berganda analisis Korelasi Kanonikal dapat digolongkan sebagai analisis statistik multivariat (Santoso, 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

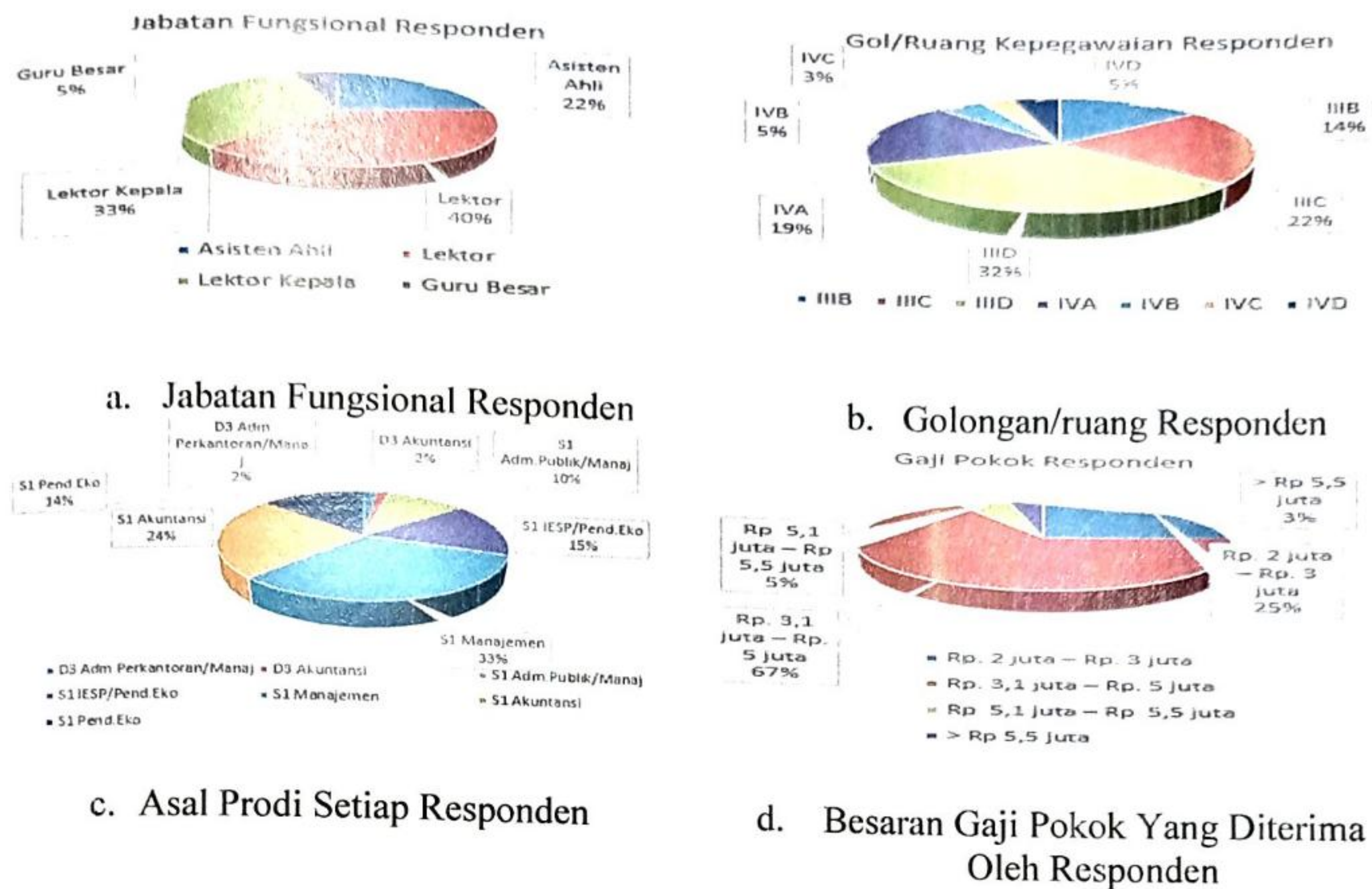
1. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

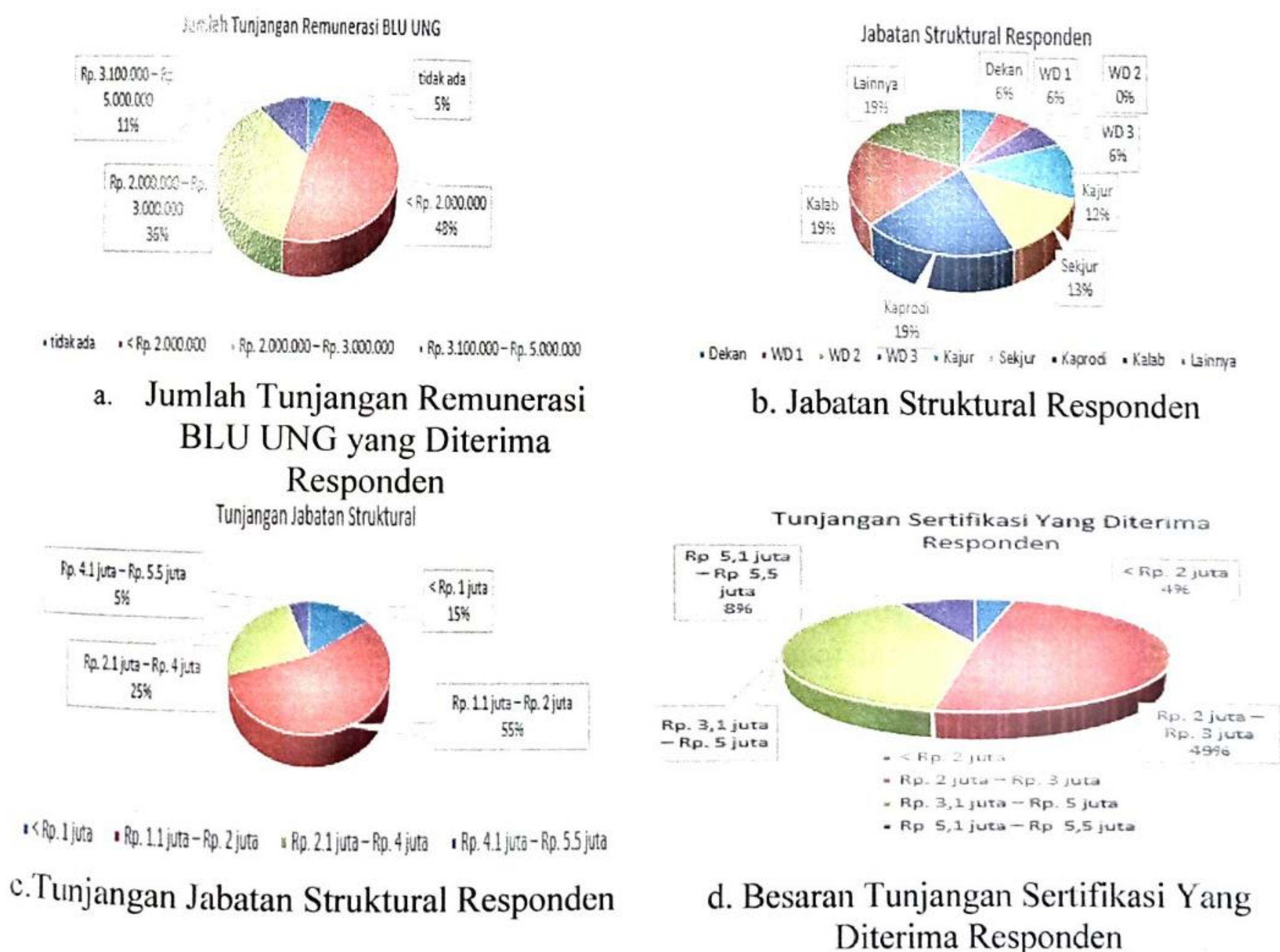
Lembaran kuesioner yang kembalikan oleh para reponden kepada peneliti hanya berjumlah 58 lembar atau 79,45%. Data kuesioner inilah yang dipakai dan diolah sebagai data primer dalam penelitian. Berdasarkan data primer yang terkumpul, maka dapat digambarkan dan dijabarkan karakteristik responden sebagaimana disajikan pada gambar 1, gambar 2 dan gambar 3.



Gambar 1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan jenjang senioritas



Gambar 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan Fungsional, Asal Prodi, Besaran Gaji Pokok dan Besaran Tunjangan Sertifikasi



Gambar 3. Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Tunjangan Remunerasi BLU UNG yang Diterima, Jabatan Struktural, Tunjangan Jabatan Struktural Responden dan Besaran Tunjangan Sertifikasi Yang Diterima Responden

Analisis Gap

Selisih antara persepsi dengan harapan disebut dengan gap (Purnama, 2006).. Tabel 3 menunjukkan hasil tanggapan responden terhadap pemberian remunerasi pada FE UNG. Tabel 3 menunjukkan bahwa secara agregat, rerata penilaian remunerasi untuk nilai persepsi menunjukkan nilai sebesar 40,02 dan nilai harapan sebesar 45,78 sehingga terjadi nilai gap antara persepsi dan harapan sebesar -5,76. Nilai negatif ini menunjukkan persepsi responden (dosen) terhadap remunerasi yang diterima lebih rendah dari harapan yang diinginkan oleh responden. Bila ditilik peritem pertanyaan, maka seluruhnya nilai gapnya bernilai negatif. Nilai gap negatif tertinggi berada pada item pertanyaan nomor 8 (delapan) dengan nilai gap sebesar -7,40. Sedang nilai gap negatif terendah berada pada item pertanyaan nomor 1 (satu) yakni dengan nilai gap sebesar -4,00. Artinya tunjangan remunerasi yang diberikan tidak berdampak positif atau tidak mampu mengcover pemenuhan kebutuhan responden.

Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian remunerasi belum sepenuhnya didasarkan atas beban kerja (*grade*) yang diemban kepada para responden. Selanjutnya tabel 4 berikut menunjukkan tanggapan responden atas kinerja dosen. Secara agregat, rerata nilai gap antara nilai persepsi dan nilai harapan menunjukkan nilai negatif.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Remunerasi pada FE UNG

No	Remunerasi	Nilai Persepsi	Nilai Harapan	Gap
1	Pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja (<i>grade</i>)	43,20	47,20	-4,00
2	Penetapan (<i>grade</i>) mempertimbangkan unsur kompetensi atau kemampuan dosen	41,00	46,60	-5,60
3	Penetapan (<i>grade</i>) mempertimbangkan unsur-unsur masa kerja dosen dan pengalaman kerja dosen	38,40	44,80	-6,40
4	Besaran remunerasi setiap grade sesuai dengan beban jabatannya	39,00	44,00	-5,00
5	Besaran remunerasi yang Anda terima sesuai dengan kinerja yang dicapai	41,40	46,20	-4,80
6	Pola penetapan besaran remunerasi dan penetapan <i>grade</i> sudah sesuai	39,80	45,40	-5,60
7	Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, ketrampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi	40,20	46,00	-5,80
8	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan Anda cukup memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga	38,40	45,80	-7,40
9	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan Anda dapat meningkatkan kesejahteraan Anda	38,80	46,00	-7,20
	Rataan	40,02	45,78	-5,76

Sumber : Hasil Analisis, 2017

Dimana nilai persepsi yakni 42,41 dan nilai harapan yakni 46,49 sehingga diperoleh nilai gap negatif sebesar -4,07. Angka negatif ini menginformasikan bahwa persepsi responden terhadap kinerja dosen masih lebih rendah dari harapan yang diinginkan. Ringkasnya para responden masih menunjukkan kinerja yang rendah. Dari 14 (empat belas) item pertanyaan, hanya terdapat satu item atau 7,14% yang memiliki nilai gap positif yakni para responden dapat menyelesaikan beban mengajar yang diberikan (item no. 3). Nilai gap positif ini dapat dimaknai bahwa para responden dapat memenuhi target mengajar sesuai dengan kalender akademik yang telah ditetapkan. Sedang 13 (92,86%) item pertanyaan yang lain memiliki nilai gap negatif, hal ini dapat dimaknai bahwa kinerja dosen atau produktivitas responden masih rendah. Analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Prasetya (2017). Penelitian ini menitikberatkan perlunya transparansi dalam pemberian remunerasi agar tidak menimbulkan persepsi berbeda dalam pemaknaan penilaian remunerasi atau kompensasi sebab kompensasi yang rendah akan berpengaruh pada kinerja yang rendah pula sehingga perlu dihindari persepsi atau stigma negatif yang dapat mempengaruhi kinerja, maka transparansi diperlukan dalam rangka penilaian kinerja dengan menerapkan sistem penilaian berbasis digital yang dapat diakses oleh setiap dosen untuk menghindari manipulasi penilaian yang mengorbankan obyek yang dinilai (kinerja dosen).

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Dosen pada FE UNG, 2017

No	Kinerja Dosen	Nilai Persepsi	Nilai Harapan	Gap
1	Memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan	41,80	46,20	-4,40
2	Memenuhi tatap muka (perkuliahan) sesuai dengan yang dijadwalkan termasuk hadir dan tepat waktu	41,20	46,00	-4,80
3	Dapat menyelesaikan beban mengajar yang diberikan	47,40	46,40	1,00
4	Menyelesaikan jam pengajaran dengan tepat waktu	41,60	45,20	-3,60
5	Memenuhi kewajiban dalam memberikan bimbingan dan konseling terhadap mahasiswa	39,60	46,00	-6,40
6	Aktif dalam penelitian	43,20	48,20	-5,00
7	Aktif dalam pengabdian masyarakat	44,80	47,60	-2,80
8	Antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	41,60	47,00	-5,40
9	Mengembangkan inisiatif pribadi dalam mendukung pekerjaan	42,20	46,80	-4,60
10	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	43,80	48,80	-5,00
11	Mencurahkan segala kemampuan Anda kepada FE UNG sampai pensiun	42,00	46,80	-4,80
12	Mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	42,40	44,60	-2,20
13	Taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	41,40	46,60	-5,20
14	Bersedia menerima teguran dan peringatan yang dapat mengurangi penilaian kinerja	40,80	44,60	-3,80
	Rataan	42,41	46,49	-4,07

Sumber : Hasil Analisis, 2017

Analisis Bidang Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat

Analisis data serta pembobotan untuk setiap jenjang jabatan fungsional akademik Guru Besar, Lektor Kepala, Lektor dan Asisten Ahli dalam bidang pendidikan dan pengajaran, bidang riset dan pengabdian pada masyarakat ini didasarkan pada pedoman perhitungan angka kredit Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti) Kemenristek Dikti tahun 2014.

Ketiga belas pertanyaan ini menggambarkan capaian Penilaian Angka Kredit (PAK) dari setiap jabatan fungsional akademik dosen di lingkungan FE UNG, sebagaimana diringkas dalam tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Ringkasan Analisis Bidang Pendidikan dan Pengajaran dari Para Responden.

No	Jabatan Fungsional	Personi l	Item Pertanyaan		
			Bid. A (15-27)	Bid. B (28-40)	Bid.C (41-54)
1	Guru Besar	3	48,88	59,40	8,18
2	Lektor Kepala	19	36,59	53,60	7,53
3	Lektor	23	35,13	25,34	4,40
4	Asisten Ahli	13	43,22	16,60	3,79
Jumlah Kuesioner Sebar		73			
Jumlah Kuesioner Kembali		58			
Prosentase (%)		79,45			

Sumber : Hasil Analisis, 2017

Mengacu pada tabel di atas diperoleh informasi bahwa secara agregat atau keseluruhan capaian angka kredit terbesar untuk bidang A atau Bidikjar, jabatan fungsional akademik Guru Besar berada diposisi pertama (48,88) atau 41,97%, kemudian disusul secara berturut-turut yakni Asisten Ahli (43,22) atau 67,95%, Lektor Kepala (36,59) atau 37,44% dan Lektor (35,13) atau 54,15%. Kondisi ini agak menyimpang dari kondisi ideal yang tercantum pada Pedoman Penilaian Angka Kredit (PAK) Kenaikan Pangkat/Jabatan Akademik Dosen yang dikeluarkan oleh Dikti Kemendikbud 2014. Sedang capaian angka kredit terbesar untuk bidang B atau Bidang Penelitian, jabatan fungsional akademik Guru Besar berada diposisi pertama (59,40) atau 51,00%, kemudian disusul secara berturut-turut yakni Lektor Kepala (53,60) atau 54,85%, Lektor (25,34) atau 39,06% dan Asisten Ahli (16,60) atau 26,10%. Kondisi ini cukup ideal sebagai yang tercantum pada Pedoman Penilaian Angka Kredit (PAK) Kenaikan Pangkat/Jabatan Akademik Dosen yang dikeluarkan oleh Dikti. Adapun terbesar untuk bidang C atau Bidang Pengabdian, jabatan fungsional akademik Guru Besar berada diposisi pertama (8,18) atau 7,02%, kemudian disusul secara berturut-turut yakni Lektor Kepala (7,53) atau 7,71%, Lektor (4,40) atau 6,78% dan Asisten Ahli (3,79) atau 5,96%. Kondisi ini sangat ideal sebagai yang tercantum pada Pedoman Penilaian Angka Kredit (PAK) Kenaikan Pangkat/Jabatan Akademik Dosen yang dikeluarkan oleh Dikti.

Tanggapan Dosen di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo tentang Remunerasi dan Kinerja Dosen

Hasil perhitungan gap rata-rata yang diperoleh menunjukkan nilai yang negatif (-). Hal ini menunjukkan persepsi dosen terhadap remunerasi yang diterima masih lebih rendah dari harapan yang diinginkan oleh mereka, demikian hal dengan kinerja atau produktivitas responden masih rendah. Artinya tunjangan remunerasi yang diberikan tidak berdampak positif atau tidak mampu mengcover pemenuhan kebutuhan responden sehingga tidak ada motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja.

Analisis Kecenderungan Remunerasi dan Kinerja Dosen di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

Pembahasan tentang kecenderungan remunerasi dan kinerja dosen dimaksudkan untuk menilik lebih dalam tentang trend antara remunerasi dan kinerja dosen, apakah kedua variabel ini memiliki hubungan searah ataukah berlawanan arah. Tabel 6 dan 7, kedua tabel ini menjelaskan secara rinci kecenderungan penerimaan remunerasi yang diterima dan total perubahan kinerja oleh setiap dosen di lingkungan FE UNG berdasarkan jabatan fungsional.

Tabel 6 menginformasikan bahwa jumlah total remunerasi yang diterima untuk jabatan fungsional Guru Besar dalam kurun waktu 2014-2017 rata-rata mengalami peningkatan yakni sebesar Rp. 3.286.600, demikian hal dengan jabatan fungsional lainnya seperti Lektor Kepala, Lektor dan Asisten Ahli juga rata-rata mengalami peningkatan sebesar Rp. 4.391.600, Rp. 3.307.460 dan Rp. 3.262.770. Lektor Kepala merupakan jabatan fungsional dosen yang mengalami rata-rata penerimaan dengan peningkatan terbesar dari ketiga jabatan fungsional lainnya. Nampak bahwa jabatan fungsional Guru Besar mengalami perubahan jumlah penerimaan yang sangat signifikan yakni sebesar 9,27%, begitu pula untuk Lektor Kepala, Lektor dan Asisten Ahli secara berturut-turut yakni 26,00%, 26,88% dan 35,19%.

Tabel 6. Perubahan Remunerasi Dosen Berdasarkan Jabatan Fungsional Dalam Kurun Waktu 2014-2017

No.	Jabatan Fungsional	Perubahan Remunerasi (Dalam Ribuan Rupiah)									Rataan Perubahan
		Ganjil TA 2014/2015 (3-4)			Genap TA 2015/2016 (2-3)			Ganjil TA 2016/2017 (1-2)			
		X1	X2	Total	X1	X2	Total	X1	X2	Total	
1	Guru Besar	1.935,00	(4.575,00)	(2.640,00)	-	-	-	6895,8	5604	12499,8	3286,60
2	Lektor Kepala	4.726,96	(2.601,49)	2.125,47	-	-	-	1527	9520,696	11047,72	4391,06
3	Lektor	3.549,60	(1.567,87)	1.981,73	-	-	-	1094,4	6846,24	7940,64	3307,46
4	Asisten Ahli	2.381,54	(380,22)	2.001,32	-	-	-	1833,2	5953,754	7786,985	3262,77

Sumber : Hasil Analisis, 2017

Tabel 7 menginformasikan total rataan perubahan capaian kinerja dosen berdasarkan jabatan fungsional dalam kurun waktu 2014-2017. Nampak bahwa total rataan perubahan kinerja yang dicapai oleh setiap dosen berdasarkan jenjang jabatan fungsional sangat rendah yakni masing-masing sebesar 2,75 (Guru Besar), 2,02 (Lektor Kepala), 1,74 (Lektor) dan -0,82 (Asisten Ahli). Bila total rataan capaian kinerja disandingkan dengan besaran remunerasi yang diterima oleh setiap dosen berdasarkan jenjang jabatan fungsional tidaklah sebanding, walaupun pada analisis dan pembahasan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai presentase untuk total capaian kinerja masing-masing jabatan fungsional masing-masing 16,30% atau 2,75 (Guru Besar), 11,76% atau 2,02 (Lektor Kepala), 11,18% atau 1,74 (Lektor) dan -53,94% atau -0,84 (Asisten Ahli) sedang total penerimaan remunerasi yang diterima Guru Besar mengalami perubahan jumlah penerimaan yang sangat signifikan yakni sebesar 9,27%, begitu pula untuk Lektor Kepala, Lektor dan Asisten Ahli secara berturut-turut yakni 26,00%, 26,88% dan 35,19%.

Sepintas nampak berimbang namun jika disimak lebih jauh ternyata hubungan kedua variabel tidaklah signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Syarifuddin (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Tangerang, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh remunerasi terhadap kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan untuk masing-masing variabel yang terdapat pada remunerasi. Selain itu, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, besarnya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai DKP Kabupaten Tangerang sebesar 4,3% sedangkan sisanya 95,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitiannya.

Tabel 7. Total Rataan Perubahan Capaian Kinerja Dosen Berdasarkan Jabatan Fungsional Dalam Kurun Waktu 2014-2017.

No.	Jabatan Fungsional	Total Rataan Perubahan Kinerja			
		Y1	Y2	Y3	Kinerja Dosen
1	Guru Besar	4,25	3,15	0,85	2,75
2	Lektor Kepala	2,48	1,59	2,00	2,02

3	Lektor	2,17	1,13	1,91	1,74
4	Asisten Ahli	-3,26	1,14	-0,34	-0,82

Sumber : Hasil Analisis, 2017

Pengaruh Remunerasi secara Parsial terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan Fakultas Ekonomi

Setelah sub bab yang membahas tentang pengaruh remunerasi secara parsial terhadap kinerja dosen, selanjutnya hasil analisis tersebut dapat diringkas ke dalam tabel sebagaimana tertuang dalam tabel 8 berikut.

Tabel 8. Nilai korelasi parsial variabel X terhadap variabel Y

Semester Ganjil 2015/2016					
No.	Variabel X	Variabel Y			Simpulan
		Dikjar_Y1	Riset_Y2	Abdi Mas_Y3	
1.	X1_Gaji	0,721 (kuat)	0,082 (lemah)	0,874 (kuat)	Hubungan X1 terhadap Y1 dan Y3 : hub kuat tetapi X1 lemah terhadap Y2
2.	X2_Insentif	0,236 (lemah)	0,016 (lemah)	0,008 (lemah)	Hubungan X2 lemah terhadap Y1, Y2 dan Y3
Semester Genap 2015/2016					
No.	Variabel X	Variabel Y			Simpulan
		Dikjar_Y1	Riset_Y2	Abdi Mas_Y3	
1.	X1_Gaji	0,319 (lemah)	0,716 (kuat)	0,572 (moderat)	Hubungan X1 terhadap Y1 : lemah, X1 terhadap Y2 : kuat dan X1 terhadap Y3 : moderat.
2.	X2_Insentif	0,417 (lemah)	0,089 (lemah)	0,447 (lemah)	Hubungan X2 terhadap Y1, Y2 dan Y3 : lemah
Semester Ganjil TA 2016/2017					
No.	Variabel X	Variabel Y			Simpulan
		Dikjar_Y1	Riset_Y2	Abdi Mas_Y3	
1.	X1_Gaji	0,210 (lemah)	0,160 (lemah)	0,801 (kuat)	Hubungan X1 terhadap Y1, Y2 : lemah, X1 terhadap Y2 : kuat
2.	X2_Insentif	0,911 (kuat)	0,500 (moderat)	0,098 (lemah)	Hubungan X2 terhadap Y1 : kuat, X2 terhadap Y2 : moderat, X2 terhadap Y3 : 0,098
Rataan					
1	X1_Gaji	0,417	0,319	0,749	Hubung X1 terhadap Y1, Y2 : lemah, X1 terhadap Y3 : kuat
2	X2_Insentif	0,521	0,202	0,184	Hubung X1 terhadap Y1 : moderat, X2 terhadap Y2, Y3 : lemah

Sumber : Hasil analisis, 2017

Secara agregat berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan atau korelasi antara variabel X1_Gaji terhadap variabel Y1 (Dikjar) dan Y2 (Riset) adalah lemah dan tidak signifikan sedang korelasi antara variabel X1-Gaji terhadap variabel Y3 (Abdi Masy) memiliki hubungan yang kuat dan signifikan. Sementara hubungan atau korelasi antara variabel

X2_Insentif terhadap variabel Y1 (Dikjar) adalah moderat dan signifikan, selanjutnya hubungan atau korelasi antara variabel X2_Insentif terhadap Y2 (Riset) dan Y3 (Abdi Masy) masing-masing memiliki hubungan yang lemah.

Pengaruh Remunerasi secara Simultan terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

Pembahasan tentang pengaruh remunerasi secara simultan terhadap kinerja dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo akan dirinci dalam tiga bagian yakni (1) pengaruh remunerasi secara simultan terhadap kinerja dosen untuk semester ganjil TA 2015/2016, (2) pengaruh remunerasi secara simultan terhadap kinerja dosen untuk semester genap TA 2015/2016, dan (3) pengaruh remunerasi secara simultan terhadap kinerja dosen untuk semester ganjil TA 2016/2017, berikut adalah uraian penjelasannya.

- (1) Pengaruh remunerasi secara simultan terhadap kinerja dosen untuk semester ganjil TA 2015/2016 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen (variabel bebas) atau variabel X terhadap dependen variabel (variabel tak bebas) atau variabel Y atau kinerja responden (pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat) memiliki korelasi yang kuat dan bersama-sama sangat dipengaruhi secara nyata oleh gaji dan insentif.
- (2) pengaruh remunerasi secara simultan terhadap kinerja dosen untuk semester genap TA 2015/2016 menunjukkan bahwa dependen variabel (variabel tak bebas) atau variabel Y, terdapat satu angka canonical loadings tinggi yang berada diatas angka 0,5 yakni 0,986 (Y1_Dikjar). Sedang untuk variabel independen (variabel bebas) atau variabel X, terdapat satu variabel (X1-Gaji) yang memiliki angka korelasi yakni -0,77254 dan berada diatas angka 0,5. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen (variabel bebas) atau variabel X terhadap dependen variabel (variabel tak bebas) atau variabel Y atau kinerja responden (pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat) memiliki korelasi yang kuat dan bersama-sama sangat dipengaruhi secara nyata oleh gaji dan insentif. Namun dari ketiga dependen variabel (variabel tak bebas) atau variabel Y yakni Y2_Riset (Penelitian) dan Y3_Abdi (Pengabdian Masyarakat) memiliki korelasi yang lemah dengan variabel independen (variabel bebas) atau variabel X.
- (3) Pengaruh remunerasi secara simultan terhadap kinerja dosen untuk semester ganjil TA 2016/2017 Analisis Kanonikal Remunerasi dan Kinerja Semester Ganjil TA 2016/2017 menunjukkan bahwa Untuk dependen variabel (variabel tak bebas) atau variabel Y, terdapat satu angka canonical loadings tinggi yang sama sebab angka canonical loadings tersebut berada diatas angka 0,5 yakni -0,82714 (Y2_Riset). Sedang untuk variabel independen (variabel bebas) atau variabel X, kedua variabel ini (X1-Gaji dan X2_Insentif) memiliki angka korelasi yakni -0,84514 diatas angka 0,5. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen (variabel bebas) atau variabel X terhadap dependen variabel (variabel tak bebas) atau variabel Y atau kinerja responden (pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat) memiliki korelasi yang kuat dan bersama-sama sangat dipengaruhi secara nyata oleh gaji dan insentif.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh didasarkan atas analisis sehingga dapat diketengahkan sebagai berikut :

1. Tanggapan dosen tercermin dari hasil perhitungan gap rata-rata yang diperoleh menunjukkan nilai yang negatif (-) yakni gap negatif atas remunerasi sebesar -5,76 dan gap

- negatif atas kinerja dosen sebesar -4,07. Hal ini menginformasikan bahwa persepsi dosen terhadap remunerasi yang diterima masih lebih rendah dari harapan yang diinginkan oleh dosen sehingga berdampak pada capaian kinerja dosen masih rendah pula. Artinya dengan adanya remunerasi belum sepenuhnya dapat memotivasi responden (dosen) untuk meningkatkan capaian kerjanya.
2. Pengaruh remunerasi secara parsial terhadap kinerja dosen yakni hubungan atau korelasi antara variabel X1_Gaji terhadap variabel Y1 (Dikjar) dan Y2 (Riset) adalah lemah dan tidak signifikan sedang korelasi antara variabel X1-Gaji terhadap variabel Y3 (Abdi Masy) memiliki hubungan yang kuat dan signifikan. Sementara hubungan atau korelasi antara variabel X2_Insentif terhadap variabel Y1 (Dikjar) adalah moderat dan signifikan, selanjutnya hubungan atau korelasi antara variabel X2_Insentif terhadap Y2 (Riset) dan Y3 (Abdi Masy) masing-masing memiliki hubungan yang lemah.
 3. Analisis Kanonikal Remunerasi dan Kinerja Semester Ganjil TA 2015/2016, Semester Genap TA 2015/2016 serta Semester Ganjil TA 2016/2017 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen (variabel bebas) atau variabel X terhadap dependen variabel (variabel tak bebas) atau variabel Y atau kinerja responden (pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat) memiliki korelasi yang kuat dan bersama-sama sangat dipengaruhi secara nyata oleh gaji dan insentif.
 4. Total remunerasi rata-rata dan total kinerja rata-rata yang diperoleh Guru Besar, Lektor Kepala, Lektor dan Asisten Ahli pada setiap semester mengalami peningkatan. Persentase peningkatan total kinerja rata-rata sebesar 16,30% (Guru Besar), 11,76% (Lektor Kepala), 11,18% (Lektor) dan -53,94% (Asisten Ahli). Peningkatan total remunerasi rata-rata berbanding lurus dengan peningkatan total kinerja rata-rata. Peningkatan kinerja pada ketiga unsur tri dharma perguruan tinggi tidaklah signifikan dan cenderung fluktuatif. Unsur A (pendidikan dan pengajaran) untuk semua jabatan fungsional akademik cenderung mengalami peningkatan, sedang untuk bidang B (penelitian) dan bidang C (pengabdian masyarakat) cenderung stagnan dan mengalami penurunan.

2. Saran

Saran yang dikemukakan disini dilandasi atas temuan dan analisis selama melakukan penelitian atas topik Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Dosen Studi Kasus Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo yakni:

1. Perlu dilakukan pemuktahiran data terkait dengan semua jabatan fungsional akademik dan total penerimaan remunerasi serta capaian kinerja bagi dosen, sehingga dapat membantu Dekan sebagai *top manager* dalam menentukan keputusan tentang kinerja tri dharma perguruan tinggi di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.
2. Diperlukan peningkatan partisipasi dari seluruh civitas akademik Fakultas Ekonomi dalam mendukung penelitian yang serupa sehingga diketahui posisi kinerja dosen untuk mendukung proses akreditasi program studi, fakultas dan institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015. Pengantar Manajemen. Fungsi – Proses – Pengendalian. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Bastian, I. 2006. Akuntansi Pendidikan. Erlangga. Jakarta
- Fadillah, P., 2016. Analisis Perbandingan Kinerja Dosen Dua Tahun Sebelum Dan Sesudah Remunerasi Di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Fitria. R, Idris. A, Dan Kusuma R. Aji, 2014. Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. E- Journal Administrative Reform. No. 2 Vol. 3 hal. 1691-1704.

- Kemendikbud. 2014. Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat/Jabatan Akademik Dosen. Pedoman perhitungan angka kredit Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti) Kemenristek Dikti tahun 2014. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Jakarta.
- Mohi. S. Yusuf. N, dan Husain. S.P. 2016. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus di Universitas Negeri Gorontalo). Artikel. Universitas Negeri Gorontalo.
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja. Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Pratama, W.A. Dan Prasetya, A. 2017. Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46 No.1. Universitas Brawijaya. Malang.
- Purnama, N. 2006. Manajemen Kualitas Perspektif Global. Edisi Pertama. Ekonisia. Yogyakarta.
- Ramadhan, M dan Syarifudin., 2016. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Tangerang. Tanzhim Vol. I No. 1 Edisi: Juli-Desember Tahun 2016. Diunduh Tanggal : 26 Mei 2017.
- Reflita, Isyandi. H.B dan Efni, Y., 2014. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Paramedis Di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Jurnal Tapak Manajemen Bisnis. Vol. Vi. No. 1. Diunduh tanggal 26 Mei 2017.
- Saleh. E. Panigoro. M dan Aneta. Y. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo. Laporan Hasil Penelitian Research Grant.
- Santoso, Singgih., 2014. Statistik Multivariat: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Ed. Revisi. PT. Elex Media Komputindo-Kompas Gramedia. Jakarta
- Subroto, W.T., 2013. Income and Implications of Teacher Performance to Improve the Quality Of Education in the Elementary School of Surabaya. *International Journal of Business, Humanities and Technology Vol. 3 No. 2; February 2013.*
- Sumarno., 2015. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iia Tanjungpinang. Skripsi-Naskah Publikasi. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji. Riau.
- Surat Keputusan Rektor No 010/UN47/KU/2015 tentang Penetapan Kelas Jabatan dan Besaran Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai BLU UNG.
- Suryaman dan Hamdan., 2016. Pengukuran Kinerja Dosen Unsera Dengan Pendekatan *Balanced Scorecard*. CENDEKIA, Vol. 10, No. 2. Surakarta.
- Tukijan dan Winarti, E., 2014. Analisis Kepuasan Karier dan Kinerja Dosen Pada Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah di Semarang. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. Tahun XXI No. 36. Diunduh tanggal : 28 Mei 2017.
- Victor, A.A and Babatunde, G.E., 2014. Motivation and Effective Performance of Academic Staffin Higher Education (Case Study of Adekunle Ajasin University, Ondo State, Nigeria). *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences. Volume 1, Issue 2, ISSN (Online): 2349-5219.*
- Walpole R.E. 1995. Pengantar Statistika, Edisi ke-3. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta

Jurnal Pascasarjana



9 772502 440004