

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, INTEGRITAS DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI BARRU

Roslina Lira<sup>1</sup> Muhammad Hidayat<sup>2</sup> Fatmasari<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: [rosliana.lira@gmail.com](mailto:rosliana.lira@gmail.com), [hidayat@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:hidayat@stienobel-indonesia.ac.id),

[fatma.sari@dipanegara.ac.id](mailto:fatma.sari@dipanegara.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Kepuasan Kerja, Integritas dan Remunerasi secara parsial dan simultan (2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Populasi adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri Barru. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 33 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terbukti jika Kepuasan Kerja, Integritas dan Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru. Penelitian juga membuktikan bahwa secara simultan Kepuasan Kerja, Integritas dan Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru. Variabel Kepuasan Kerja adalah variabel paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 91,9% artinya penelitian ini mampu menjelaskan Kinerja pegawai sebesar 91,9% dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Integritas dan Remunerasi sedangkan 17,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Integritas, Remunerasi, Kinerja

### Abstract

This study aims to determine (1) the influence of Job Satisfaction, Integrity and Remuneration partially and simultaneously (2) The most dominant variable influencing the performance of the employees of the Barru District Court.

The research method used is multiple regression analysis. The population is all employees of the Barru District Court. The sample used is a saturated sample of 33 respondents.

The results show that it is partially proven that Job Satisfaction, Integrity and Remuneration affect the performance of the Barru District Court employees. Research also proves that simultaneously Job Satisfaction, Integrity and Remuneration affect the performance of the Barru District Court employees. Job Satisfaction variable is the most dominant variable influencing the performance of the Barru District Court employees. This study produces a coefficient of determination of 91.9%, meaning that this study is able to explain the employee performance of 91.9% is influenced by Job Satisfaction, Integrity and Remuneration, while 17.3% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords:** Job Satisfaction, Integrity, Remuneration, Performance

## PENDAHULUAN

Tujuan dari reformasi birokrasi yang tertuang dalam peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara adalah untuk membangun/membentuk profil dan perilaku aparatur negara dengan: 1) Integritas tinggi yaitu perilaku aparatur negara yang dalam berkerja senantiasa menjaga sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai moralitas serta menjaga keutuhan pribadi. 2) Produktivitas tinggi dan bertanggungjawab yaitu hasil optimal yang dicapai oleh aparatur negara dari serangkaian program kegiatan yang inovatif, efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya yang ada serta ditunjang oleh dedikasi dan etos kerja yang tinggi. 3) Kemampuan memberikan pelayanan yang

prima yaitu kepuasan yang dirasakan oleh publik sebagai dampak dari hasil kerja birokrasi yang profesional, berdedikasi dan memiliki standar nilai moral yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, utamanya dalam memberikan pelayanan yang prima kepada publik dengan sepenuh hati dan rasa tanggung jawab.

Pengadilan Negeri (biasa disingkat PN) Barru merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan peradilan umum yang berkedudukan di Kabupaten Barru. Sebagai Pengadilan tingkat pertama, Pengadilan Negeri Barru berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana maupun perdata bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya. Sebagai institusi negara, kedudukan Pengadilan Negeri Barru berada di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia, Lembaga Tinggi Negara ini membawahi 4 Peradilan yang ada di Indonesia, yaitu: Pengadilan Negeri, Pengadilan Agama, Pengadilan Tata Usaha Negara serta Pengadilan Militer. Mahkamah Agung (MA) sebagai salah satu puncak kekuasaan kehakiman serta peradilan negara tertinggi mempunyai posisi dan peran strategis dibidang kekuasaan kehakiman, karena tidak hanya membawahi 4 lingkungan peradilan tetapi juga manajemen dibidang administratif, personil dan finansial serta sarana dan prasarana.

Salah satu upaya Pengadilan Negeri Barru untuk mengukur kepuasan kerja yaitu melaksanakan survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Filosofi dasar yang digunakan dalam pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat yang dapat diartikan bahwa kepuasan pelanggan dalam hal kualitas pelayanan bisa dijelaskan/diukur dengan membandingkan persepsi pelayanan yang diterima dengan pelayanan yang diinginkan/diharapkan. Terkait kepuasan kerja pegawai, proses pengusulan kenaikan pangkat dan jabatan yang tepat waktu, sistem rotasi dan penempatan pegawai yang baik, tata kelola barang milik negara yang baik, administrasi perkara, administrasi persuratan. Menurut Mangkunegara (2016:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan Handoko (2012:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Sebagai upaya menuju Zona Integritas (ZI) wilayah bebas korupsi PN barru melakukan survei persepsi korupsi. Hasil yang didapat dari survei ini diperoleh informasi bahwa Pengadilan Negeri Barru memiliki Indeks Persepsi Korupsi sebesar 3,25 (nilai interval 1.00 terendah dan 4.00 tertinggi) atau berada pada kategori cukup bersih dari korupsi. Transparansi biaya adalah indikator terendah dari hasil ini. Integritas tiap pegawai dan personil di dalam tubuh lembaga peradilan adalah hal yang utama dan sangat penting. Menurut Wirawan (dalam Zahra,2008) integritas mutlak diperlukan dalam organisasi. Dimana orang dengan skor tinggi dapat dipercaya, cenderung untuk mencapai prestasi yang terencana dan bekerja keras, jarang mengalami kesulitan. Orang yang berskor rendah tidak terorganisir, tidak dapat dipercaya dan sering menyerah jika menghadapi tantangan. Integritas merupakan kejujuran yang mana didalamnya terdapat lima prinsip atau indikator yaitu kejujuran, saling percaya, keadilan, saling menghormati dan bertanggung jawab (Ronokusumo,2012). Pegawai yang mempunyai integritas, kompetensi, dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dan juga terhadap pekerjaannya serta dipercaya oleh atasan dan rekan sekerja. Pegawai yang memiliki integritas yang tinggi biasanya memiliki sikap jujur menjaga komitmen dan berperilaku konsisten, memiliki kompetensi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kasus tahun 2014 ketika pimpinan Pengadilan negeri Barru (wakil ketua) dilaporkan ke Komisi Yudisial atas dugaan pelanggaran kode etik merupakan bukti bahwa integritas pimpinan ataupun

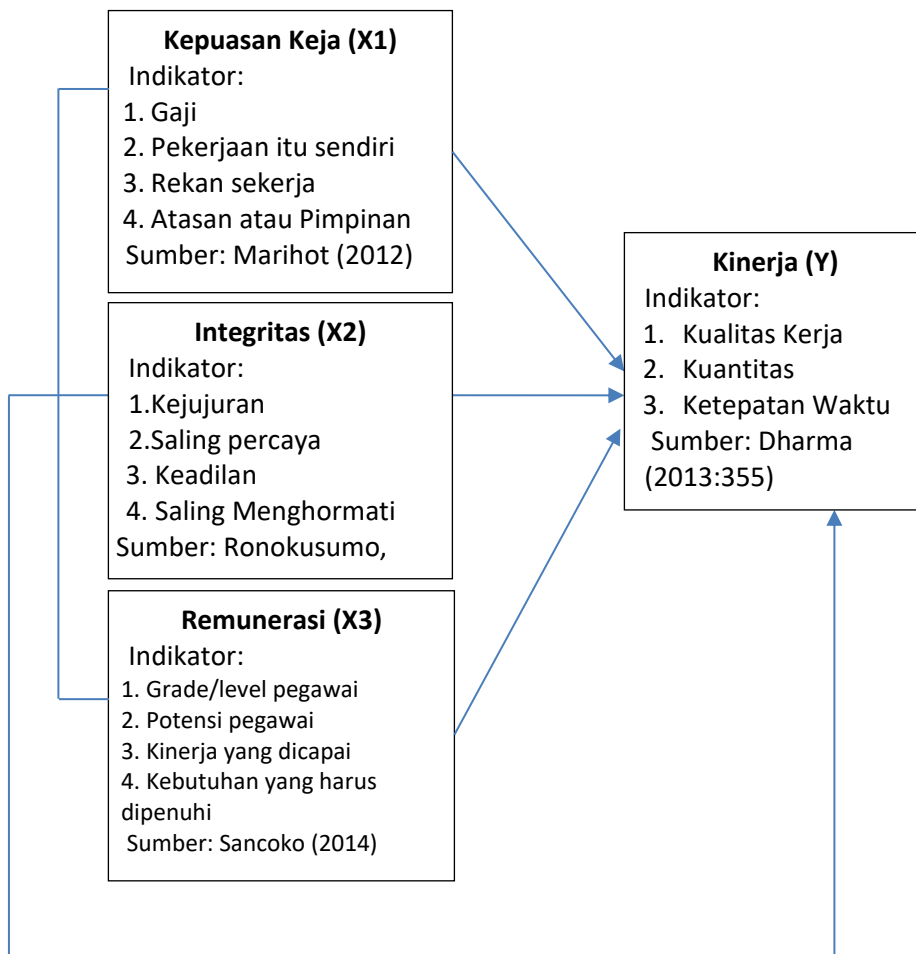
bawahan pada instansi ini masih perlu ditingkatkan, ([www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)).

Instansi pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, yaitu dengan memberikan insentif diluar gaji pokok yang telah diterima. Dalam hal ini adalah dengan memberikan remunerasi yang didasarkan pada beban kerja yang ditanggung oleh pegawai. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong pegawai agar dapat berkerja dengan baik, sehingga kinerja sebuah instansi dapat optimal dalam memberikan pelayanan publik. Remunerasi lebih diartikan sebagai sistem penggajian dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja yang bertujuan untuk memacu prestasi dan integritas kerja pegawai dilingkungan instansi pemerintah. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, remunerasi dapat diartikan pemberian hadiah (penghargaan atau jasa), imbalan dimana pemerintah menerapkan aturan khusus kepada pegawai negeri. Remunerasi dapat dikatakan imbalan atau balas jasa yang diberikan pemerintah kepada pegawai negeri sipil berdasarkan aturan yang telah ditetapkan. Besarnya remunerasi yang diberikan kepada pegawai akan berbeda beda antara instansi satu dengan lainnya, berbeda berdasarkan golongan atau jabatan, dan berbeda berdasarkan beban kerja yang ditanggung pegawai, dalam upaya pemerintah untuk reformasi birokrasi dan upaya untuk menata dan mensejahterakan para pegawai adalah maksud pemberian remunerasi. Sasaran remunerasi mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja pegawai negeri sipil serta dorongan untuk tidak melakukan korupsi. Pemerintahan yang bersih sebagai tujuan reformasi birokrasi sudah menjadi amanat undang-undang.

Pengadilan Negeri Barru juga tidak lepas dari adanya kritikan terhadap pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan, dan sebagai upaya perbaikan terhadap hal tersebut Pengadilan Negeri Barru perlu melakukan upaya-upaya perbaikan disegala lini. Menyikapi tuntutan dari masyarakat, Pengadilan Negeri Barru dituntut untuk melakukan kegiatan pembenahan perbaikan sistem kerja yang berdampak pada peningkatan efisiensi, efektivitas serta produktivitas SDM aparatur yang transparan dan akuntabel, serta telah memiliki standar pelayanan yang sesuai kaidah manajemen modern yang dipraktekkan secara konsisten, hingga mempermudah dan memperlancar pelayanan prima. Namun demikian untuk melakukan perbaikan secara cepat dan menyeluruh diperlukan langkah-langkah pembaruan dengan metode yang taktis sistematis yang lebih baik. Perbaikan sistem kerja atau peningkatan kinerja Pengadilan Negeri Barru, dapat dikatakan sebagai bentuk strategi pelaksanaan Cetak Biru Pembaruan Mahkamah Agung RI ditingkat unit kerja peradilan tingkat pertama, dan sekaligus merupakan pelaksanaan reformasi birokrasi yang telah menjadi agenda nasional ditingkat Pengadilan Negeri Barru. Mangkunegara (2016:97) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam penelitian ini, peneliti melihat berbagai fenomena kendala di Pengadilan Negeri Barru yang dihadapi oleh pegawai mengenai kinerja. Kendala ini dipaparkan dalam rapat evaluasi bulanan yang rutin diadakan setiap bulan. Rapat dipimpin oleh ketua PN Barru dan dihadiri oleh seluruh pegawai PN Barru. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai terlihat masih kurang maksimal.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

Secara Parsial variabel Kepuasan Kerja, Integritas dan Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Barru. Secara simultan variabel Kepuasan Kerja, Integritas dan Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Barru. Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Barru.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Data didapatkan melalui hasil perhitungan pada tabulasi terhadap data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner penelitian yang merupakan bahan utama penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada instansi Pengadilan Negeri Barru. Waktu pelaksanaan penelitian ini pada bulan Januari - Februari 2021 dengan sampel penelitian sebanyak 33 (Tiga Puluh Tiga) orang yang

merupakan seluruh pegawai Pengadilan Negeri Barru.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,104	1,162	
KEPUASAN KERJA (X1)	0,501	0,085	0,416
INTEGRITAS (X2)	0,269	0,088	0,209
REMUNERASI (X3)	0,583	0,084	0,491

Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,104 + 0,501 X1 + 0,269 X2 + 0,583 X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dejelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 2,104 memiliki arti jika variabel X1, X2, X3 tidak terdapat perubahan maka nilai Kinerja 2,104.

Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,501 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 maka Y atau Kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,501.

Koefisien regresi variabel Integritas mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,269 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 maka Y atau Kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,269.

Koefisien regresi variabel Remunerasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,583 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 maka Y atau Kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,583.

**Uji T (Pengujian hipotesis secara parsial)**

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai  $t = 5,898$  sedangkan nilai t tabel untuk  $n = 33$  adalah sebesar 2,045 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru.

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja pegawai. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Integritas menunjukkan nilai  $t = 3,049$  sedangkan nilai t tabel untuk  $n = 33$  adalah sebesar 2,045 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Integritas dengan Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  menunjukkan bahwa Integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru.

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja pegawai. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Remunerasi menunjukkan nilai  $t = 6,946$  sedangkan nilai t tabel untuk  $n = 33$  adalah sebesar 2,045 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti terdapat pengaruh positif antara variabel Remunerasi dengan Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru.

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara Parsial (Uji T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.104	1.162		<b>1.811</b>	.081
	Kepuasan Kerja	.501	.085	.416	<b>5.898</b>	.000
	Integritas	.269	.088	.209	<b>3.049</b>	.005
	Remunerasi	.583	.084	.491	<b>6.946</b>	.000

**Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel Kepuasan Kerja, Integritas dan Remunerasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut ini:

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
-------	----------------	----	--------------	---	------

1	Regression	471.746	3	157.249	<b>109.178</b>	.000
	Residual	41.769	29	1.440		
	Total	513.515	32			

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 109,178 sedangkan F tabel untuk n 33 dengan df1 = k-1 = 3 dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan df2 = n- k = 29 dimana n adalah sebanyak 33 dikurang dengan k (4) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,93. Hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepuasan Kerja, Integritas dan Remunerasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

**Tabel 4 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	R Square change
1	.958 <sup>a</sup>	<b>.919</b>	.910	1.20012	.919

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Integritas, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable : Kinerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square yang diperoleh sebesar 0,919. Hal ini berarti 91,9 % Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Integritas dan Remunerasi, sedangkan sisanya yaitu 8,1 % Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan ketiga variabel independen yaitu: Kepuasan Kerja, Integritas dan Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru. Variabel Remunerasi adalah variabel paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru dengan nilai koefisien Beta 0,491 dan nilai signifikansi 0,000.

Kepuasan kerja terkait dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan apa yang dialami oleh pegawai didalam organisasi, maka kepuasan kerja dapat disebut sebagai salah satu kunci peningkatan kinerja, dengan demikian Pengadilan Negeri Barru harus menaruh

perhatian yang tinggi terkait peningkatan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang harus ditingkatkan dalam organisasi demi mewujudkan tercapainya misi organisasi menegakkan hukum dan keadilan di Kabupaten Barru. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian ini yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru. Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa pegawai Pengadilan Negeri Barru merasakan kepuasan kerja yang cukup baik, pertanyaan seputar tentang gaji yang mereka dapatkan jumlahnya telah sesuai aturan kepegawaian dan waktu pembayaran gaji yang selalu tepat waktu. Pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai telah sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan sesama pegawai, komunikasi yang dijalin tetap lancar, saling support antar bagian kesekretariatan dan kepaniteraan.

Pada Pengadilan Negeri Barru terdapat Pakta Integritas. Pakta Integritas merupakan suatu pernyataan atau janji kepada diri sendiri tentang komitmen untuk melaksanakan seluruh tugas, fungsi, tanggung jawab, wewenang dan peran sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kesanggupan untuk tidak melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pelaksanaan Pakta Integritas sesuai tujuannya adalah dalam rangka turut mensukseskan program reformasi birokrasi dilingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia dan badan peradilan dibawahnya serta merupakan wujud keseriusan seluruh elemen Pengadilan Negeri Barru untuk mewujudkan pelayanan publik terbaik. Integritas adalah komponen penting bagi institusi Pengadilan Negeri Barru yang bergerak di bidang pelayanan publik. Persoalan integritas aparatur khususnya para hakim menjadi salah satu isu hal yang krusial yang menjadi perhatian publik. Hal yang wajar karena Pengadilan Negeri adalah pengendali nilai dan norma yang hidup dalam masyarakat. Integritas bukan hanya hal penting, namun menjadi kebutuhan, karena integritas adalah alat yang mengharmonisasi nilai dan norma yang dianggap ideal dan dijadikan hukum melalui institusi lembaga peradilan dan dipedomani oleh masyarakat. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa integritas akan dapat mempengaruhi perilaku dari para pemberi keadilan sehingga hal tersebut memiliki pengaruh yang positif terhadap pencapaian kinerja. Pegawai mampu melaksanakan tugas secara jujur, terbuka, berani, tidak membedakan dalam memberikan informasi dan layanan serta mampu bertanggungjawab terhadap setiap tindakan, mampu menjalankan tugas sesuai dengan job description serta memiliki kemampuan untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.

Remunerasi dapat diartikan sebagai bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai akibat dari kinerja tugas yang diberikan dalam organisasi, termasuk hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna memotivasi pegawai bekerja memenuhi target yang ditetapkan. Pengadilan Negeri Barru berupaya menjalankan kebijakan pemberian remunerasi secara baik berdasarkan pada asas proporsionalitas, kepatutan dan kinerja. Penerima remunerasi wajib menjalankan tugas berorientasi pada pencapaian sasaran kerja dan kinerja sesuai jabatan. Evaluasi atas pelaksanaan kerja akan dilakukan oleh atasan langsung melalui penilaian terhadap hasil kerja, capaian kinerja, kedisiplinan serta perilaku kerja. Namun yang paling mempengaruhi nilai remunerasi yang diterima oleh pegawai adalah faktor kedisiplinan. Pada prinsipnya kriteria pemberian remunerasi pada Pengadilan Negeri Barru dilakukan berdasarkan grade. Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja. Remunerasi mengandung pengertian sebagai setiap bentuk imbalan/reward yang diterima



pegawai sebagai akibat dari kinerja yang dihasilkan dari tugas dalam organisasi. Kinerja tidak akan dapat dicapai secara maksimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proporsional.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan upaya organisasi untuk memastikan pegawai memiliki perasaan senang, bahagia, bersikap jujur amanah, saling percaya, bertanggung jawab dan mampu memenuhi kebutuhan hidup pegawai. Dengan demikian terbukti bahwa Kepuasan Kerja, Integritas dan Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Barru. Oleh karena itu dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penting bagi organisasi untuk memperhatikan permasalahan penyebab menurunnya kinerja organisasi, sehingga akan didapatkan pendekatan dan strategi yang tepat dalam pencapaian tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admin, 2014. Waka PN Barru dilaporkan ke KY. Jurnal Berita, (online), ([www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com), diakses 20 Desember 2020).
- As'ad. 2014. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan edisi tiga*. Jakarta: Prenadamedia.
- Dharma. 2013. *Kinerja Pegawai: Suatu Pendekatan*. Jakarta. Bumi Aksara
- Fachrudin. 2013. *Integritas dan Etos Keja*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Fahmi. 2011. *Kinerja dan Penempatan Kerja*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat, Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Harefa, Andreas. 2012. *Integritas Pegawai*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 13. PT. Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2012. Jakarta. Pusat Bahasa
- Kusmono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. *SK No.128/KMA/SK/VIII/2014, Tunjangan Kinerja*, 2014. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung. Refika Aditama.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta. Grafindo
- Masrudy. 2017. *Pengaruh Persepsi Kepuasan Kerja, Integritas dan Remunerasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Gorontalo*. Tesis. Tidak diterbitkan. Gorontalo
- Nasution H, M. 2019. *Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*. Tesis. Tidak

diterbitkan. Medan.

- Palagia M. 2016. Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak Kota Makassar. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Makassar
- Pengadilan Negeri Barru. *Rapat Bulanan Pengadilan Negeri Barru*, ([www.pn-barru.go.id](http://www.pn-barru.go.id), diakses 10 Desember 2020)
- Pengadilan Negeri Barru. 2019. *Laporan Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2019*, SAKIP. Barru : Pengadilan Negeri Barru.
- Rahman, M, Y. 2018. Pengaruh pemberian Remunerasi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bandung. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Bandung
- Ronokusumo. 2012. *Integritas Pemimpin dan Pegawai: Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sancoko, B. 2010. *Kebijakan Pemberian Remunerasi Aparatur*. Bandung: Pustaka Nusantara Publishing
- Sancoko, B. 2014. *Kompensasi dan Remunerasi*. Bandung: Alfabeta
- Sinambela. 2014. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE
- Sudjana. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwardi. 2018. Pengaruh Persepsi Kepuasan Kerja, Integritas dan Remunerasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Banten. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Banten.
- Tahar, I. 2012. *Kompensasi dan Pengaruhnya*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Wahab, A. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Integritas, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Takalar. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Takalar
- Wibowo. 2014. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor*, Pustaka Jaya, Jakarta.
- Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.
- Wirawan. 2012. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.