



**PENGARUH MANAJEMEN KINERJA DAN REMUNERASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI  
PEMANFAATAN SPBE**

**TESIS**

**ARISTIKA WIDI RAHAYU 2210121026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN  
JAKARTA**

**2024**



**PENGARUH MANAJEMEN KINERJA DAN REMUNERASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI  
PEMANFAATAN SPBE**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister  
Manajemen**

**ARISTIKA WIDI RAHAYU 2210121026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN  
JAKARTA**

**2024**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Aristika Widi Rahayu

NIM : 2210121026

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidkasesuaian dengan pernyataan saya ini maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 1 Agustus 2024

Yang menyatakan,



(Aristika Widi Rahayu)

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta (UPNVJ)

Dengan hormat,

Bersama surat ini, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aristika Widi Rahayu

NIM : 2210121026

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa saya akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan publikasi ilmiah minimal Sinta 3 sebagai syarat kelulusan program Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta (UPNVJ).

Saya menyadari bahwa publikasi ilmiah ini merupakan bagian penting dalam menyelesaikan studi saya dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapainya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UPNVJ.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Saya menyadari bahwa konsekuensi dari tidak melaksanakan publikasi ilmiah dengan waktu yang ditentukan adalah ujian sidang tesis siap diulang kembali. Atas perhatian dan kebijaksanaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Aristika Widi Rahayu  
2210121026

# TESIS

## PENGARUH MANAJEMEN KINERJA DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PEMANFAATAN SPBE

*Dipersiapkan dan disusun oleh:*

ARISTIKA WIDI RAHAYU NIM. 2210121026



**Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos., M.M.**  
Ketua Penguji



**Dr. Guntur Syahputra Saragih,**  
MSM  
Penguji II



**Dr. M.B Nani Ariani, SE., MM**  
Penguji I



**Dr. Jubaedah Nawir, S.E., M.M.**  
Dekan



**Dr. Yudi Nur Supriadi, Sos.I., M.M.**  
Ketua Jurusan Manajemen

Disahkan di : Jakarta  
Pada tanggal : 8 Agustus 2024



## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Sekretariat : Jl RS. Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta 12450, Telp. 7692856, 7692859 Fax. 7692856  
Homepage : <http://www.upnvj.ac.id> Email : [puskom@upnvj.ac.id](mailto:puskom@upnvj.ac.id)

### BERITA ACARA UJIAN TESIS SEMESTER GENAP TA. 2023/2024

Hari ini Jumat , tanggal 19 Juli 2024, telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa :

Nama : Aristika Widi Rahayu

No.Pokok Mahasiswa : 2210121026

Program : Manajemen S.2

Dengan judul Tesis sebagai berikut :

**Pengaruh Manajemen Kinerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pemanfaatan Spbe**  
Dinyatakan yang bersangkutan Lulus / Tidak Lulus \*)

#### Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos.I, M.M.	Ketua	
2	Dr. Guntur Syahputra Saragih, MSM	Anggota I	
3	Dr. M.B Nani Ariani, SE., MM	Anggota II **)	

#### Keterangan :

\*) Coret yang tidak perlu

\*\*) Dosen Pembimbing

Jakarta, 19 Juli 2024

Mengesahkan

A.n. DEKAN

Kapredi. Manajemen S.2

Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos.I,  
M.M.

# **THE INFLUENCE OF PERFORMANCE MANAGEMENT AND REMUNERATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH THE UTILIZATION OF E-GOVERNMENT**

**By Aristika Widi Rahayu**

## ***Abstract***

*The South Jakarta Administrative City Government has implemented various efforts in order to improve employee performance, including by enacting performance management, remuneration and also the use of SPBE. Performance management ensures that employee performance management is measurable and directed, while remuneration is the key in providing financial rewards to employees based on the performance that employees produce. On the other hand, the utilization of e-Government is one of the steamy digitalization efforts that is expected to be able to facilitate the implementation of employees' duties. The purpose of this study is to find out and analyze the influence of performance management and remuneration on employee performance both directly and through the utilization of e-Government, with a sample of 204 employees who serve in the South Jakarta Adm City Government. The results of this study show that performance management has a positive and significant influence on the performance of the apparatus. Remuneration has a positive and significant influence on the performance of the apparatus. The utilization of e-Government has a positive and significant influence on the performance of the apparatus. Good performance management has a positive and significant effect on the utilization of e-Government. remuneration has a positive and significant influence on the utilization of e-Government shows that performance management implemented through the utilization of e-Government has a positive and significant influence on employee performance. remuneration has a positive and significant influence on employee performance by using e-Government as a mediator. The utilization of e-Government does not have a significant influence on employee performance. Conclusion of this study The research shows that performance management, adequate remuneration, and the utilization of e-Government significantly improve apparatus performance, productivity, efficiency, motivation, and quality of public services.*

*Keywords : Performance Management, Reuneration, E-Government, Employee Performance*

# **Pengaruh Manajemen Kinerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pemanfaatan SPBE**

**Oleh Aristika Widi Rahayu**

## **Abstrak**

Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Selatan telah menerapkan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai antara lain dengan diberlakukannya manajemen kinerja, remunerasi dan juga pemanfaatan SPBE. Manajemen kinerja memastikan pemngelolaan kinerja pegawai menjadi terukur dan terarah, sementara itu remunerasi merupakan kunci dalam pemberian imbalan keuangan kepada pegawai berdasarkan kinerja yang pegawai hasilkan. Pada sisi lain, pemanfaatan SPBE merupakan salah satu upaya beruap digitalisasi yang diharapkan mampu untuk memudahkan pelaksanaan tugas para pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh manajemen kinerja dan remunerasi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui pemanfaatan SPBE, dengan sampel 204 pegawai yang bertugas pada Pemerintah Kota Adm Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. penerapan SPBE memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. manajemen kinerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan SPBE. remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan SPBE. menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang diterapkan melalui pemanfaatan SPBE memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan pemanfaatan SPBE sebagai mediator. pemanfaatan SPBE tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini Penelitian menunjukkan manajemen kinerja, remunerasi memadai, dan penerapan SPBE meningkatkan kinerja aparatur, produktivitas, efisiensi, motivasi, dan kualitas pelayanan publik secara signifikan.

Kata kunci: Manajemen Kinerja, Remunerasi, SPBE, Kinerja Pegawai



## **PRAKATA**

Alhamdulillahirabbilalaamiin puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala kenikmatan dan kemudahan yang diberikan kepada penulis dalam proses penyusunan tesis **Pengaruh Manajemen Kinerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pemanfaatan SPBE**. Penulis menyampaikan terima kasih kepada Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos., M.M., Ibu Dr. MB Nani Ariani dan Bapak Dr. Guntur S.S., MSM yang telah memberikan ilmu, waktu, tenaga, dan perhatian kepada penulis.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada orangtua tercinta Sardjono Y dan Sri S, suamiku Augustianus F, mertuaku Yohana, buah hatiku Aryo WP, Hana WP dan Rizki WP, kakak-kakakku, teman dan sahabat yang telah memberikan doa dan dukungannya, serta Bapak Munjirin selaku Walikota dan jajaran yang telah memberikan ijin penulis untuk melanjutkan studi ke jenjang S2.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan pengorbanan dalam proses penyusunan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan sebagai tempat studi kasus.

Jakarta, Agustus 2024

Aristika Widi Rahayu

## DAFTAR ISI

### I. Contents

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN TESIS .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/ GRAFIK.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>16</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	16
1.2 Perumusan Masalah .....	25
1.3 Tujuan Penelitian .....	25
1.4 Manfaat Hasil Penelitian.....	26
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>27</b>
2.1. Landasan Teori.....	27
2.1.1. <i>Teori Sumber Daya Manusia</i> .....	27
2.1.1.1. <i>Pengertian</i> .....	27
2.1.1.2. <i>Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg</i> .....	28
2.1.2. <i>Teori Kinerja Pegawai</i> .....	31
2.1.2.1. <i>Pengertian Kinerja Karyawan</i> .....	31

2.1.2.2.	<i>Faktor-faktor Kinerja Karyawan</i> .....	33
2.1.2.3.	<i>Indikator Kinerja Karyawan</i> .....	34
2.1.3.	<i>Teori Manajemen Kinerja</i> .....	35
2.1.3.1.	<i>Pengertian Manajemen Kinerja</i> .....	36
2.1.3.2.	<i>Tujuan Manajemen Kinerja</i> .....	37
2.1.3.3.	<i>Manfaat, Fungsi dan Peran Manajemen Kinerja</i> .....	38
2.1.3.4.	<i>Proses Manajemen Kinerja</i> .....	39
2.1.3.5.	<i>Indikator sistem manajemen kinerja</i> .....	42
2.1.4.	<i>Teori Remunerasi</i> .....	43
2.1.4.1.	<i>Pengertian Remunerasi</i> .....	44
2.1.4.2.	<i>Indikator Remunerasi</i> .....	45
2.1.5.	<i>Teori Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (e-Government) dan Sistem eSAKIP dan eTPP sebagai salah satu Pemanfaatan SPBE di Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Selatan</i> .....	48
2.2.	<i>Penelitian yang relevan/ penelitian rujukan</i> .....	52
	Sumber : Berbagai sumber diolah .....	57
2.3.	<i>Model Penelitian Empirik</i> .....	57
2.3.1.	<i>Pengaruh manajemen kinerja Terhadap Kinerja</i> .....	58
2.3.2.	<i>Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja</i> .....	58
2.3.3.	<i>Pengaruh SPBE Terhadap Kinerja</i> .....	58
2.4.	<i>Hipotesis</i> .....	59
 <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....		<b>61</b>
3.1.	<i>Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel</i> .....	61
3.1.1.	<i>Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel</i> .....	61
3.1.2.	<i>Variabel Manajemen Kinerja (X1)</i> .....	62
3.1.3.	<i>Variabel remunerasi (X2)</i> .....	63
3.1.4.	<i>Variabel Kinerja Pegawai</i> .....	63
3.1.1.	<i>Variabel pemanfaatan SPBE</i> .....	64
3.2.	<i>Populasi dan Sampel</i> .....	66
3.2.1.	<i>Populasi</i> .....	67
3.2.2.	<i>Sampel</i> .....	67
3.3.	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	69
3.3.1.	<i>Jenis Data</i> .....	69

3.3.2.	Sumber Data.....	69
3.3.3.	Pengumpulan Data .....	70
3.4.	Teknik Analisis Data.....	71
3.4.1.	Uji Kualitas Data.....	71
3.4.3.	Analisis Statistik Deskriptif .....	72
3.4.4.	Analisis Statistik Inferensial .....	73
3.4.4.1.	Analisis <i>Outer Model</i> .....	73
3.4.4.2.	Analisis Inner model .....	74
3.4.4.3.	Evaluasi <i>Goodness of Fit</i> Model Struktural.....	75
3.4.4.4.	Pengujian Hipotesis .....	75
3.4.5.	Analisis Variabel Mediasi.....	76
 <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>78</b>
4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	78
4.1.1	Gambaran Umum Kota Administrasi Jakarta Selatan .....	78
4.2	Analisis Deskriptif .....	79
4.2.1	Deskripsi Data Responden.....	79
4.2.2	Analisis Data Deskriptif.....	80
4.2.2.1	Variabel Penelitian Kinerja Pegawai .....	80
4.2.2.2	Variabel Penelitian Manajemen Kinerja.....	82
4.2.2.3	Variabel Penelitian Remunerasi.....	84
4.2.2.4	Variabel Penelitian Pemanfaatan SPBE.....	86
4.3	Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	88
4.3.1	Uji Validitas Konvergen .....	89
4.3.2	Uji Validitas Diskriminan .....	91
4.3.3	Uji Validitas Reabilitas .....	92
4.4	Analisis Struktural Model (Inner Model) .....	93
4.4.1	Hasil Pengukuran Nilai R-Square.....	93
4.4.2	Hasil Koefisien Jalur (Path Coefficients) .....	94
4.4.3	Uji T-Statistik.....	95
4.5	Pengujian Hipotesis .....	95
4.5.1	Pengujian Hipotesis 1 : pengaruh manajemen kinerja terhadap Pemanfaatan SPBE .....	95

4.5.2	Pengujian Hipotesis 2 : pengaruh Remunerasi terhadap Pemanfaatan SPBE .....	96
4.5.3	Pengujian Hipotesis 3 : pengaruh manajemen kinerja terhadap Kinerja ...	96
4.5.4	Pengujian Hipotesis 4 : pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja.....	96
4.5.5	Pengujian Hipotesis 5: Tidak berpengaruh pemanfaatan SPBE terhadap Kinerja.....	97
4.5.6	Mediasi.....	97
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian .....	98
4.6.1	Pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Pemanfaatan SPBE.....	98
4.6.2	Pengaruh Remunerasi terhadap Pemanfaatan SPBE .....	98
4.6.3	Pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Kinerja Pegawai .....	99
4.6.4	Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai .....	100
4.6.5	Pemanfaatan SPBE tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .....	100
4.6.6	Manajemen Kinerja melalui Pemanfaatan SPBE tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .....	101
4.6.7	Remunerasi melalui Pemanfaatan SPBE tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .....	101
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>102</b>
5.1	Kesimpulan .....	102
5.2	Saran dan Rekomendasi untuk Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Selatan.....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>107</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>114</b>
<b>Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....</b>		<b>114</b>
<b>Lampiran 2 Deskripsi Data Responden .....</b>		<b>124</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>		<b>126</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Capaian Kinerja Kota Administrasi Jakarta Selatan Tahun 2024 .....	17
Tabel 2. Daftar Penerima BKN Award Kategori Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja Tahun 2024.....	19
Tabel 3. Matriks Penelitian Sebelumnya .....	54
Tabel 4. Indikator dan butir pernyataan dalam Variabel Manajemen Kinerja.....	62
Tabel 5. Indikator dan butir pernyataan dalam Variabel Remunerasi.....	63
Tabel 6. Indikator dan butir pernyataan dalam Variabel Kinerja Pegawai .....	64
Tabel 7. Indikator dan butir pernyataan dalam Variabel Pemanfaatan SPBE.....	66
Tabel 8. Karakteristik Responden.....	80
Tabel 9. Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai .....	81
Tabel 10 Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Usia .....	82
Tabel 11. Nilai Rata-Rata Variabel Manajemen Kinerja.....	83
Tabel 12 Nilai Rata-Rata Manajemen Kinerja Pegawai Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 13. Nilai Rata-Rata Variabel Remunerasi.....	86
Tabel 15. Nilai Rata-Rata Variabel Pemanfaatan SPBE.....	86
Tabel 16 Nilai Rata-Rata Variabel Pemanfaatan SPBE Berdasarkan Usia.....	87
Tabel 17 Outer Loading.....	89
Tabel 18. Nilai Average Variance Extracted (AVE) .....	90
Tabel 19 Hasil Output Fornell-Larcker Criterion .....	91
Tabel 20 Nilai Cross Loading.....	92
Tabel 21 Hasil Output Cronbach's Alpha dan Composite Reliability .....	93
Tabel 22 Hasil output uji R-Square .....	94
Tabel 23 Hasil output Path Coefficients.....	94
Tabel 24 Hasil Pengujian T-Statistik.....	95
Tabel 25 Variabel Pemanfaatan SPBE sebagai Variabel Mediasi antara Variabel Manajemen Kinerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai .....	97

## DAFTAR GAMBAR/ GRAFIK

Gambar 1. Peringkat SPBE Indonesia dibandingkan dengan negara lain .....	21
Gambar 2. Posisi tingkat pendapatan Indonesia dibandingkan dengan negara lain.....	22
Gambar 3. The Harvard model of HRM.....	28
Gambar 4. Teori Motivasi 2 (Dua) Faktor oleh Herzberg .....	29
Gambar 5. Perbandingan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), strategi SDM, dan praktik terbaik SDM.....	42
Gambar 6. Proses Penerapan Sistem eSAKIP terkait Kinerja Pegawai.....	51
Gambar 7. Tampilan sistem etpp yang menggambarkan kinerja pegawai.....	52
Gambar 8. Kerangka Pemikiran.....	57
Gambar 9. Bootstrapping.....	88