merupakan proses dan hasil interaski substansi fisik dan psikis berupa : kemampuan menciptakan, kemampuan berfikir yang menghasilkan gagasan, kretivitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi, wawasan ke masa depan, keterampilan dan Remunerasi.

Salah satu filosofi yang terkandung di dalam konsep SDM, yaitu bahwa pegawai dipandang sebagai sebuah investasi bagi institusi, di mana jika karyawan atau pegawai tersebut dikelola dengan perencanaan yang baik dan lebih profesional, maka akan memberikan imbalan bagi institusi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar, dan kemungkinan pencapaian tujuan institusi lebih efektif dan efisien.

Menurut Triyanto, dkk (2013:226). Peningkatan kualitas kinerja sumber daya pegawai sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Pengembangan kualitas kerja sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas – tugas pemerintah. Sumber daya pegawai adalah asset utama dalam organisasi yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap aktifitas dalam organisasi.

Dalam kinerja pegawai tentulah memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktornya adalah remunerasi. Suatu organisasi ataupun instansi haruslah menerapkan sistem remunerasi yang baik dan menarik sehingga hal tersebut dapat memacu peningkatan kerja para pegawai untuk lebih baik lagi berkontribusi dalam organisasi atau instansi.

Dalam Fitri, dkk (2017:30) Remunerasi adalah total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah dikerjakan nya. Biasanya bentuk remunerasi diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang *(monetary rewards)*, atau dapat diartikan sebagai upah atau gaji. Sesuai dengan Undang-Undang No, 170/2007, tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025 dan peraturan Meneg PAN, Nomor :PER/15/M.PAN/7/2008, tentang pedoman umum Reformasi birokrasi. Kebijakan remunerasi diperuntukan bagi seluruh Pegawai negeri diseluruh lembaga pemerintahan. Remunerasi berdasarkan kamus bahasa Indonesia artinya imbalan atau gaji. Dalam konteks Reformasi birokrasi, pengertian Remunerasi adalah penataan kembali system penggajian yang dikaitkan dengan sistem *good governance.* Namun pada tataran pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai yang mengawalinya. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan pemerintahan yang selama ini dinilai buruk. Antara lain ditandai oleh indikator :

1. Buruknya kualitas pelayanan publik
2. Sarat dengan perilaku KKN(Korupsi,Kolisi,dan Nepotisme)
3. Rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja aparatur negara
4. Kualitas manajemen pemerintah yang tidak produktif

Tujuan dari remunerasi adalah untuk perbaikan struktur dalam birokrasi dan meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan (Adit 2011).

Menurut Ramadhan dan Syarifuddin (2016:181) Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam rangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta Semangat Kerja pegawai memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Faktor lainnya adalah *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Jika seorang pegawai dalam organisasi maupun instansi menerapkan OCB pada dirinya maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasinya. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal karyawan, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan social tempat kerja (Robbins dan Judge, 2015:19).

Pegawai yang memiliki perilaku ekstra peran (OCB) yang baik maka akan tercapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi Kantor Kementerian agama Kabupaten Rokan Hulu itu sendiri. Fenomena yang terjadi mengenai perilaku ekstra peran (OCB) di Kantor Kemenag Kabupaten Rokan Hulu cukup banyak kesenjangan yang kurang sesuai, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dalam keprilakuan ekstra peran (OCB) Nurmala Mustika Dewi (2019:2).

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu merupakan pemekaran dari kementerian agama Kabupaten Kampar. Hal ini dilakukan seiring dimekarkannya kabupaten Kampar menjadi dua kabupaten baru yaitu Kabupaten Rokan Hulu dan Pelalawan. Kabupaten Rokan Hulu yang beribu kota Pasir Pengaraian ini yang dikenal dengan julukan Negeri Seribu Suluk. Kantor Kementerian Agama merupakan bagian dari aparat pemerintah di Indonesia dalam menjalankan tugas pokonya, perlu ditingkatkan pembinaannya secara berencana melalui upaya pendidikan dan penelitian, penugasan bimbingan dan konsultasi serta pengembangan, kode etik dan disiplin kedinasan untuk memperoleh kemampuan yang semakin meningkat dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Namun, terdapat beberapa keluhan masyarakat mengenai kinerja pegawai dalam memfasilitasi kepentingan umat beragama yaitu ketepatan penyelesaian ini kadang tidak tepat waktu. Kemudian masalah nya terdapat pada kesesuaian jam kerja apalagi pada saat pandemic seperti saat ini, beberapa pegawai memanfaatkan masa pandemic ini untuk terlambat datang ke kantor. Misalnya setelah jam istirahat,sholat,makan yaitu dari jam 12.00 wib sampai dengan jam 14.00 wib namun banyak pegawai yang datang terlambat setelah isoma mereka datang lewat dari jam 14.00 wib. Hal ini dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan terhadap pegawai yang datang tepat waktu.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu yakni kantor yang termasuk telah menerapkan sistem remunerasi. Berdasarkan wawancara, remunerasi dikantor ini akan dipotong apabila pegawai terlambat datang dan pegawai lebih awal pulang dari jam yang yang sudah ditetapkan seharusnya yaitu datang jam 07.30 dan pulang jam 16.00 WIB. Remunerasi akan tetap dipotong walaupun baru sekali terlambat datang ke Kantor Kemenag Kabupaten Rokan Hulu ini. Hal tersebut mungkin dapat mempengaruhi kinerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu. Berikut merupakan persentase potongan Remunerasi apabila terlambat hadir di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu:

Tabel 1.1
Persentase Potongan Remunerasi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.

No	Waktu Keterlambatan Hadir	Persentase Potongan Remunerasi
1.	> 30 menit	0,5%
2.	>60 menit	1%

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2022

Tabel 1.1 menyatakan apabila pegawai penerima Remunerasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu mengalami keterlambatan datang lebih dari 30 menit dari jam masuk kantor seharusnya maka Remunerasi yang diperoleh akan dipotong sebesar 0,5%. Jika pegawai terlambat lebih dari 60 menit maka remunersi yang diterima akan dipotong sebesar 1%. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Kemenag Kabupaten Rokan Hulu.

Di kementerian agama ini juga jumlah remunerasi yang diterima berbeda setiap individunya. Berikut adalah bidang dan jumlah pegawai penerima Remunerasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2021.

Tabel 1.2
Jumlah pegawai penerima Remunerasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu Pada tahun 2021

NO	Bidang	Jumlah penerima Remunerasi
1.	Bimas (Bimbingan Masyarakat Islam)	38 orang
2.	Haji	4 orang
3.	Kristen	1 orang
4.	Pendis (Pendidikan Islam)	7 orang
5.	Sekjen (Sekretariat Jendral)	9 orang
	Jumlah	**59 orang**

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu 2022

Tabel 1.1 menyatakan tentang jumlah pegawai yang menerima Remunerasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu. Dapat dilihat dari data diatas bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu memiliki total pegawai penerima Remunerasi yaitu sebanyak 59 pegawai dari berbagai bidang nya, yaitu 38 orang dibagian Bimas, 4 orang dibagian Haji, 1 orang dibagian Kristen, 7 orang dibagian Pendis, dan 9 orang dibagian sekjen. Dari 211 pegawai yang bekerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu hanya 59 pegawai yang dapat dikatakan layak untuk menerima Remunerasi. Berdasarkan wawancara terhadap beberpa pegawai Kemenag Kabupaten Rokan Hulu bahwasannya remunerasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai nya. Misalnya bagi penerima remunerasi maka mereka dapat lebih aktif dalam melaksanakan tugasnya serta lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Selain remunerasi ada juga faktor lain yang mungkin dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Seorang pegawai juga harus dapat mewujudkan dan penerapan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* agar dapat memudah kan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat menguatkan hubungan antar pegawai satu dan yang lainnya dan melancarkan komunikasi antar pegawai. Namun terdapat juga Fenomena masalah yang menyangkut perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* ditunjukkan dengan sikap pegawai yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin,dan bermain game ataupun social media di computer pada saat jam kerja. Hasil wawancara awal terhadap beberapa pegawai ditinjau dari sikap pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri serta tidak memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Rendahnya OCB karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain beban kerja, rasa bosan pada pekerjaan, dan adanya masalah pribadi. Dari hal ini,ada pegawai yang kurang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja lain nya akibat masalah pribadi yang mereka alami sehingga mempengaruhi kinerja pada pegawai yang bersangkutan. Serta fenomena masalah juga dapat dilihat dari dukungan pekerja atas fungsi-fungsi Administrasi dalam organisasi.contohnya mereka yang enggan membayar administrasi untuk kepentingan-kepentingan dalam organisasinya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan kegiatan penelitian dengan judul penelitian ini adalah **"PENGARUH REMUNERASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)* TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ROKAN HULU".**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Remunerasi terhadap kinerja di Kantor Kementraian Agama Kabupaten Rokan Hulu ?
2. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja Di Kantor Kementraian Agama Kabupaten Rokan Hulu ?
3. Bagaimana pengaruh Remunerasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara simultanterhadap kinerja pegawai Kantor Kementraian Agama Kabupaten Rokan Hulu ?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Remunerasi terhadap kinerja di Kantor Kementrian Agama kabupaten Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)terhadap kinerja di Kantor Kementrian Agama kabupaten Rokan Hulu

3. Untuk mengetahui pengaruh Remunerasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara simultanterhadap kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama kabupaten Rokan Hulu

1.4.Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1.Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Remunerasi,*Organizational Citizenship Behaviour* , dan kinerja pegawai, maupun penelitian yang sejenis. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2.Secara praktis

(1) Bagi kantor ataupun instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang Remunerasi, *Organizatinal Citizenship Behavior*, dan kinerja pegawai agar lebih ditingkatkan lagi. Informasi ini bermanfaat untuk mendapatkan solusi dari masalah kinerja yang terjadi di kantor.

(2) Bagi peneliti

Penelitian ini menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang didapatkan selama proses perkuliahan dalam wujud nyata dilapangan, salah satunya dengan memecahkan masalah dalam kantor ataupun instansi.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan didalam penyusunan proposal ini, maka penulis menyusunnya kedalam tiga bab,yang urutannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batas masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini penulis mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung pemecahan masalah, serta menguraikan tentang pengertian dan fungsi beberapa teori yang melandasi pembahasan masalah dan hipotesis suatu dengan sementara serta variabel yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian di olah, dianalisis, ditafsirkan,dikaitkan kerangka teoritik dalam bab II

sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Secara umum, pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai/karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai atau karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Mangkunegara (2012:9) mengatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM

persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sinambela, dkk (2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Bangun (2012: 231) mengatakan kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard).

Menurut Siswanto (2015:11) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Teori lain tentang kinerja menurut Sutrisno dalam Anggi Oktavia Sari Lubis (2019) mengemukakan, kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yamg dibuat, kedisplinan dan ketetapan. Waktu

kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Siswanto (2015:11) menyebutkan bahwa: pencapaian kinerja seseorang dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas - tugas individu dengan dukungan pengakuan dan semangat kerja yang diberikan. Sutrisno dalam Anggi Oktavia Sari Lubis (2019) juga menyatakan: kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengakuan, semangat kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun pengertian kinerja menurut Bangun (2012:231) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan factor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut Desseler dalam Anggi Oktavia Sari Lubis (2019) mengatakan penilaian kerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative terhadap standar prestasinya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana pelaksanaan tugasnya.

Selanjutnya diterangkan menurut Bangun (2012:231) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses ataupun hasil kerja dari seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan maupun posisi atau jabatannya.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat berproses karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada didalam organisasi tersebut. Menurut Sutrisno dalam Anggi Oktavia Sari Lubis (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan efisiensi

   Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

   Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang terjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

   Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap normal yang ada pada diri pegawai atau karyawan terhadap aturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

   Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Disini tampak jelas bahwa pengertian itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang mempunyai tingkat prestasi yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya yang rendah.

Menurut Mathis dalam Anggi Oktavia Sari Lubis (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1) Faktor individual
2) Faktor organisasi

Adapun penjelasan dari faktor tersebut adalah :

1) Faktor individual
    a. Kemampuan
    b. Minat
    c. Bakat
    d. Kepribadian
2) Faktor organisasi
    a. Dukungan yang diterima
    b. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
    c. Hubungan dengan organisasi

Kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat bergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, semangat kerja, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan social ekonomi, pengaalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai.

Menurut Mahmudi dalam Anggi Oktavia Sari Lubis (2019) kinerja merupakan suatu konstruk multi dimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, seperti :

1) Faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan,keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, semangat kerja dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4) Faktor system, meliputi : system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5) Faktor situasional, meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.4 Indikator-indikator kinerja

Menurut Setiawan dan Kartika (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengolahan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran pegawai dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu.
4) Kerja sama antar pegawai merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besar nya.

Menurut Wawan dalam Anggi Oktavia Sari Lubis (2019) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1) Kuantitas kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
4) Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.

5) Ketelitian yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6) Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerjakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
7) Kejujuran yaitu, ketulusan hati seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8) Kreatifitas adalah kemampuan untuk memajukan ide-ide ataupun usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan,mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja seperti yang telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi ataupun instansi yaitu pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dapat juga di terapkan Organizational Citizenship Behaviour agar suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat selesai. Pekerjaan yang baik dan tepat selesai merupakan suatu prestasi yang baik.

2.1.2 Remunerasi

2.1.2.1 Pengertian Remunerasi

Istilah remunersi akhir-akhir ini menjadi trending topic yang hangat diperbincangkan di kalangan pegawai baik itu instansi pemerintah maupun swasta. Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka menurut Handoko (2013:19). Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, Semangat Kerja, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

Remunerasi adalah semua yang diterima atau dinikmati oleh pekerja : uang tunai, natura pelayanan,fasilitas,dll dari pemberi kerja sebagai imbalan untuk jasa yang dilakukan pekerja (Ruky, 2016:7).

Menurut Sopiah dalam Anggi Oktavia Sari Lubis (2019) remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan remunerasi sendiri, PNS akan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya karena jumlah remunerasi yang diterima akan sebanding dengan kinerja yang dilakukan, atau dengan kata lain harus memenuhi target tertentu.

Imbalan atau kompensasi ataupun remunerasi mempunyai cakupan yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung.

Program remunerasi, merupakan salah satu program reformasi birokrasi yang telah dicanangkan pemerintah melalui pemberian tunjangan tambahan yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh masing – masing pelaku kerja sebagai imbalan atau jasa atas kinerja yang dihasilkan. Salah satu lembaga pemerintah yang sedang mengalami reformasi birokrasi adalah kementrian keuangan.

Menurut Yunita Sari dan Rini Handayani (2014:48), bahwa manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan material maupun non material. Terdapat 7 bentuk remunerasi yaitu gaji, tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan transport), tunjangan kinerja (insentif), tunjangan hari raya (THR), tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, iuran tunjangan hari tua.

Secara harfiah remunerasi diartikan sebagai payment atau penggajian, bisa juga uang atau pun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari usaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Pora, 2011:3).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa remunerasi sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Bentuk remunerasi biasanya diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (monetary rewards), atau dapat diartikan juga sebagai gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Konsep Remunerasi

Menurut Robbins (2012:214) terdapat 3 konsep remunerasi yang biasa disebut 3P, yaitu :

1) *Position*

   Position atau yaitu pemberian remunerasi berdasarkan posisi jabatan yang ditempati. Dengan kata lain, remunerasi yang diberikan nilainya sama untuk setiap jabatan yang setingkat.

2) *People*

   People atau orang adalah pemeberian remunerasi kepada orang yang memiliki Remunerasi atau pendidikan khusus yang sesuai dengan pekerjaannya.

3) *Performance*

   Performance atau kinerja adalah pemberian remunerasi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi (berkualitas) atau sesuai harapan yang telah ditetapkan.

Menurut Pora (2011:72), prinsip dasar yang penting untuk diketahui dalam penyusunan remunerasi, yaitu:

1) Adil dan Proporsional

   Adil yang dimaksud tidak berarti bahwa setiap karyawan menerima upah atau gaji yang sama, namun juga harus mempertimbangkan dua sisi, yaitu kondisi perusahaan dan kebutuhan pekerja. Di sisi perusahaan. Adil dan proporsional berkaitan dengan kondisi keuangan perusahaan dan kecenderungan pasar di masa mendatang apakah prospeknya bagus atau trend-nya menurun, sedangkan di sisi pekerja, adil adalah tercukupinya pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja maupun keluarganya. Asas adil sangat penting karena didapat dalam rangka mewujudkan terciptanya suasana yang harmonis, Semangat Kerja kerja, semangat, disiplin, dan stabilitas perusahaan.

2) Layak dan Wajar

   Batasan pengertian layak dan wajar itu relative. Bisa saja di sisi pekerja mengatakan bahwa remunerasi yang didapat belum memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya, sedangkan pihak pengusaha sudah memastikan bahwa apa yang telah diberikan sudah memenuhi kesejahteraan. Parameter yang digunaan untuk menetapkan remunerasi karyawan di perusahaan, yaitu ketentuan normatif yang ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan.

3) Tepat

Sebuah sistem pemberian remunerasi kepada pekerja berdasarkan kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan dievaluasi dan dinilai dengan mengacu pada parameter yang telah ditetapkan. Hasil penilaian tersebut menentukan berapa seharusnya remunerasi yang tepat untuk diterima karyawan tersebut.

4) Kompetitif

Dapat bersaing dengan perusahaan lain seperti perusahaan yang menghasilkan produk sejenis atau lokasi perusahaan yang berdekatan agar tidak terjadi saling cemburu di antara sesama pekerja.

5) Transparan

Adanya keterbukaan dalam penetapan remunerasi. Dalam menetapkan syarat kenaikan remunerasi harus diketahui dan mudah dipahami oleh karyawan.

2.1.2.3 Indikator Remunerasi

Indikator remunerasi menurut Pora (2011, hal. 12) dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Gaji sifatnya tetap dan diberikan dalam jumlah yang pasti selama masih ada hubungan kerja, maka

gaji dapat diterima oleh karyawan yang berstatus karyawan tetap berdasarkan perhitungan bulanan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan. Insentif hanya dapat diberikan kepada pekerja apabila ia bisa menghasilkan produk melebihi standar yang telah ditetapkan.

3) Benefit

Hal – hal yang termasuk dalam kategori benefit adalah service (pelayanan) dan ketersedian fasilitas – fasilitas. Berbeda dengan insentif, benefit lebih merupakan imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan pengusaha kepada karyawan. Contoh – contoh benefit adalah: uang makan, uang transport, uang pengobatan dan uang hadiah pernikahan. Sementara contoh – contoh service (pelayanan) adalah: poliklinik, dokter spesialis, bantuan hukum, asuransi kredit rumah dan antar jemput.

4) Bonus dan Komisi

Bonus adalah imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Dalam praktiknya, pemberian bonus dapat berupa uang cash, naik haji, umroh, tour dalam/luar negeri, gaji bulan ke 13 atau 14 dan kredit atau pinjaman lunak.

5) Tunjangan

Suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Berdasarkan sifatnya, tunjangan ada dua macam yaitu:

a) Tunjangan tetap, adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya, serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan.

b) Tunjangan tidak tetap, adalah pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu.

Yunita Sari Mustikaningsih (2014:48), berpendapat bahwa manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan material maupun non material. Terdapat 7 bentuk remunerasi yaitu:

1) Gaji

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) gaji adalah sejumlah uang yang dibayar dalam waktu tetap kepada pekerja. Artinya gaji merupakan kompensasi dari perusahaan kepada pekerja dalam kurun waktu yang sama.

2) Tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan import)

Tunjangan yang dikenal juga dengan tunjangan seperti beras atau dalam bentuk inatura (uang) dengan besaran yang sesuai dengan ketentuan berlaku.

3) Tunjangan Kinerja (insentif)

Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan capaian kinerja dari masing-masing pegawai. Pegawai tersebut akan menerima tunjangan full apabila tugasnya dapat diselesaikan secara menyeluruh.

4) Tunjangan hari raya (THR)

Tunjangan hari raya merupakan hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha maupun atasan kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan. THR dapat berupa uang maupun barang tergantung kantor atau instansi tempat bekerja.

5) Tunjangan kompensasi

Kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan berdasarkan perjanjian kerja. Kompensasi dapat berupa uang, fasilitas selain uang seperti asuransi, kendaraan, bonus, target, tunjangan jabatan.

6) Iuran kesehatan

Iuran kesehatan adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara teratur oleh pemberi kerja dan atau pemerintah untuk jaminan kesehatan para pegawainya.

7) Tunjangan Hari Tua

Tunjangan hari tua merupakan program perlindungan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Tujuan dilakukan pemberian remunerasi bagi karyawan adalah sebagai berikut, Meningkatkan image organisasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, memberikan Semangat Kerja karyawan,meningkatkan loyalitas karyawan.

Dalam Fitria, dkk (2014:1694) remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Iswanto dalam Anggina Oktavia Sari Lubis (2019). Adapun indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Remunerasi yang diberikan layak atau wajar.

   Remunerasi yang diberikan layak atau wajar maksudnya adalah pemberian remunerasi kepada para pegawai yang sesuai dengan kinerja yang telah ia lakukan dalam proses pengembangan perusahaan ataupun instansi terkait.

2) Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang.

   Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang maksudnya ialah remunerasi yang diterima pegawai harus adil dan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan ke perusahaan maupun kantor tempat ia bekerja agar tidak terjadinya permasalahan terkait penerimaan remunerasi.

3) Remunerasi yang diberikan cukup.

   Remunerasi yang diberikan cukup artinya cukup untuk si penerima remunerasi tersebut agar lebih produktif dalam melaksanakan tugas mereka masing-masing.

Penulis memilih indikator remunerasi menurut Pora (2011:12) sebagai alat analisis yang akan digunakan untuk mengukur pemberian remunerasi dalam penelitian yang akan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu. Sistem remunerasi yang berlaku pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu mengacu pada indikator pemberian gaji, tunjangan, insentif, bonus, serta benefit yang berupa tunjangan kesehatan dan dana pensiun sesuai yang telah dikemukakan oleh Pora.

2.1.3 *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

2.1.3.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Organizational Citizenship Behaviour merupakan konribusi individu yang melebihi tuntunan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behaviour* ini melibatkan bebrapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunter untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-prilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk prilaku prososial, yaitu perilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu dan sebagai prilaku individu yang bebas tidak berkaitan secara langsung atau *eksplit* dengan system *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi (Sari, 2014:5).

Titisari dalam Siti Nurhayati (2019) *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan prilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. Fokus dari konsep ini adalah mengidentfikasikan prilaku karyawan yang sering kali diukur kinerja yang tradisional.

Menurut Bateman dan Organ (Sari, 2014:7) *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang sifatnya konstruktif dihargai oleh perusahaan tetapi secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu.

1) OCB adalah membantu rekan kerja sukarela melakukan kegiatan ekstra ditempat kerja menghindari konflik. Dengan rekan kerja, melindungi *property* organisasi, menghargai peraturan yang berlaku didalam organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal ditempat kerja serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja.
2) Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kerja individu adalah kerja tim yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

OCB adalah sebuah prilaku yang positif dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerja individu yang lain yang ditnjukkan oleh seseorang dalam sebuah perusahaan maupun instansi. Kontribusi yang ditunjukkan oleh pekerja itu berupa pekerjaan yang dilakuakan diluar pekerjaan yang seharusnya, sehingga mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi ataupun instansi terkait.

Dari definisi para ahli maka dapat disimpulkan bahwa OCB merupkan prilaku individu terhadap rekan kerja lainnya yang mampu meningkatkan efektivitas fungsi suatu organisasi.

2.1.3.2 Bentuk *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Wijaya Kusuma dan Jati Atmajaya (2018:56) mengatakan terdapat 3 bentuk OCB yaitu :

1) *Obedience* (kepatuhan) kepatuhan merupakan sikap yang menunjukkan rasa hormat, patuh pad seluruh peraturan organisasi, termasuk didalamnya struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan personalia dan proses perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi.
2) *Loyality* (loyalitas) adalah kesetiaan, ketaatan,kepatuhan, sedangkan loyalitas disini menunjukkan kesetiaan pada organisasi secara menyeluruh, termasuk usaha mempertahankan organisasi, memperluas fungsi kemakmuran yang sempit yaitu dengan melakukan pelayanan terhadap kepentingan dari suatu komunitas.
3) *Participation* (partisipasi) yaitu turut serta secara penuh dan bertanggung jawab terhadap keterlibatan dalam keseluruhan proses organisasi. Partisipasi merupakan kepentingan dalam hubungan keorganisasian berdasarkan standar ideal dari suatu kebijakan, ditunjukkan oleh adanya karyawan yang secara penuh bertanggung jawab terlibat dalam keseluruhan proses keorganisasian. Contohnya ikut serta dalam kegiatan pertemuan atau rapat yang tidak diwajibkan.

2.1.3.3 Indikator *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Menurut Titisari (2014:7) indicator OCB adalah sebagai berikut :

1) *Altruism*

Kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang kurang diinginkan.

2) *Conscientientioussness*

Menggambarkan pekerja yang melakukan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan.

3) *Civictuirtue*

Menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administrasi dalam organisasi.

4) *Courtesy*

Perilaku yang meringankan problem yang berkaitan dengan pekerja yang dihadapi orang lain.

5) *Spormanship*

Menggambarkan pekerja yang lebih menekankan kepada aspek-aspek positif daripada aspek-aspek negative dari organisasi yang menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Organ (dalam Sari Maysaroh 2014:18) indicator dari OCB adalah :

1) *Altrusme*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarahkan kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

a. Membantu customer yang memerlukan bantuan.

b. Bersedia membantu karyawan baru untuk beradaptasi

2) *Concientiousness*

Prilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau juga karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.

a. Bersedia bekerja melebihi persyaratan minimum (kerja lembur).

b. Memakai jam kerja secara maksimum untuk bekerja.

3) *Spormanship*

Perliaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Spormanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dalam bekerjasama dengan orang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

a. Tidak menyalahkan orang lain atas kegagalan tim.

b. Bersikap positif terhadap sesame karyawan.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal.* Seseorang yang mempunyai dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

a. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

b. Memberikan informasi pada rekan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

5) *Civic Virtue*

Prilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh perusahaan). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

a. Perilaku mengikuti perbahan dalam tempat bekerja.

b. Perilaku mengambil inisiatif.

Menurut Organ,dkk dalam Ristina (2013), aspek OCB memiliki beberapa indikator yaitu:

1. *Altruism* (mementingkan orang lain)

a. Membantu saat orientasi karyawan baru.

b. Membantu pekerjaan berat karyawan yang lain.

c. Saat teman berhalangan hadir bersedia menggantikan untuk sementara.

2. *Coustes* (ikut memiliki)

a. Tidak mengganggu hak orang lain.

b. Membantu rekan kerja dalam pekerjaannya.

c. Saat ingin bertindak terlebih dahulu mikirkan dampak yang ditimbulkan.

3. *Sportmanship* (sikap sportif)

a. Meluangkan waktu pada hal-hal tidak penting.

b. Ketika ada yang salah maka akan berfokus pada hal tersebut.

c. Menunjukkan sikap membesar-besarkan masalah.

d. Berusaha mencari masalah yang telah dilakukan lembaga.

4. *Dimensi civic virtue* (keramahan)

a. Menganggap penting dan menghadiri setiap pertemuan meskipun tidak diwajibkan.

b. Mengerjakan tugas yang dapat menaikkan perusahaan meskipun tidak wajib.

c. Memastikan setiap perubahan yang ada pada lembaga.

d. Memperhatikan setiap informasi dan catatan yang ada pada lembaga.

5. *Conscientionusness*

a. kehadiran dalam kerja.

b. Tidak menambah waktu istrahat.

c. Patuh terhadap peraturan lembaga.

2.1.3.4 Motif Yang Mendasari *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Menurut Titisari (2014:10) ada beberapa motif yang mempengaruhi OCB antara lain :

1) Budaya dan iklim organisasi. Apabila pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari segala pengawas dan percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi, maka OCB berbentuk.

2) Kepribadian dan suasana hati (*mood),* kepribadian merupakan sesuatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Suasana hati yang positif dapat meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.
3) Persepsi terhadap dukungan organisasional. Pekerja yang merasa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya *(feedback)* dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan terebut dengan terlibat dalam *citizenship*. Perilaku *citizenship* ditunjukkan antara lain membantu rekan kerja, memberikan saran bagi tindakan inovatif dan mengembangkan keterampilan mereka untuk mencapai nilai kinerja yang tinggi.
4) Persepsi terhadap kualitas atasan dan bawahan. Apabila atasan interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan maka seorang karyawan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasa bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan "lebih dari" yang diharapkan atasannya.
5) Masa kerja, karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi akan melakukan kedekatan dan keikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut.
6) Jenis kelamin *(gender)* terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkat OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih tinggi di bandingkan pria.

2.1.4 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

NO	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dina Kristina (2015)	Pengaruh Remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia	Menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana,Uji validitas Dan reliabilitas serta uji T dan koefisien determinasi	Terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia yaitu sebesar 69,2 % dan hasil persamaan regresi yang bernilai positif Y = 55.670+1.109X yang menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2.	Muhammad Ramadhan (2014)	Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang	Menggunakan Analisis regresi linear berganda, uji F dan uji T	Menunjukkan terdapat pengaruh positif pemberian remunerasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan F. Penelitian Terdahulu Perikanan Kabupaten Tangerang baik secara simultan maupun parsial
3.	Anas Malik (2013)	Analisis pengaruh remunerasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen SDM PT Semen Indonesia Tbk	Menggunakan metode analisis regresi linear berganda yakni variabel X1 Remunerasi dan variabel X2 yakni budaya organisasi dan variabel Y yakni disiplin kerja	Remunerasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Anggi Oktavia	Pengaruh	Menggunakan	Pengujian secara parsial

Berlanjut ke Halaman 40...

Lanjutan Tabel 2.1

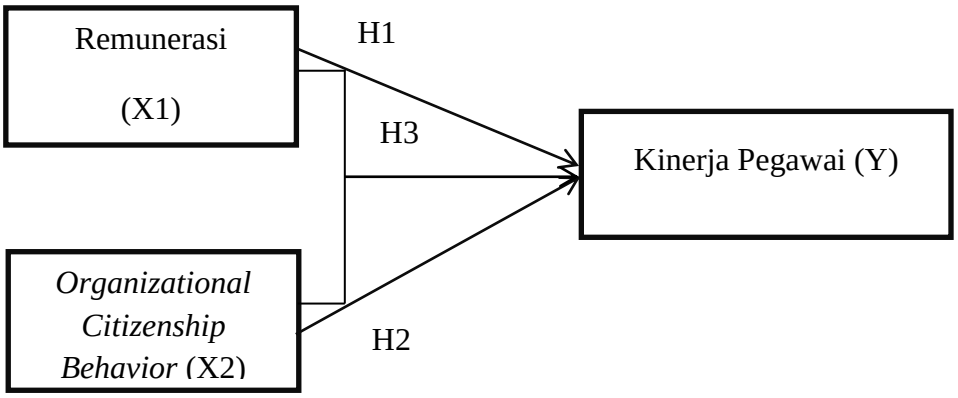
	Sari Lubis (2019)	Remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor KejaksaanNegeri Medan.	Analisis Linear Berganda	menunjukkan Remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.
5.	Siti Nurhayati (2019)	Pengaruh *servant leadership* dan *trust in leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PD. BPR Rokan Hulu.	Menggunakan Analisis Linear Berganda dengan Program SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 90,6% *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*dipengaruhi oleh *servant leadership* dan *trust in leadership*,sedangkan sisanya 9,4% dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.2 Kerangka Konseptual

Secara umum, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai/karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai atau karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Sementara itu pemberian Remunerasi mungkin mampu meningkatkan kinerja suatu pegawai dan juga sikap kewarganegaraan atau bisa disebut *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* kemungkinan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena dengan OCB ini dapat membuat pegawai saling membantu antara satu sama lainnya sehingga para pegawai lebih semangat dalam

melakukan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja. Dari penjelasan teori tersebut, maka dapat digambarkan kerangka konseptual untuk penelitian ini.



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 :Diduga Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.

H2 :Diduga *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.

H3 :Diduga Remunerasi dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup didalam penelitian ini adalah pegawai atau karyawan yang bekerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini merupakan penelitian analisis Deskriptif yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesusai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisanya Siti Nurhayati (2019:33). Lokasi penelitian ini di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu yang terletak di Jalan Ikhlas Komplek Perkantoran Pemda Kabupaten Rokan Hulu. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada 03 Februari 2022.

3.2 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dikelola dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang menerima Remunerasi di kantor Kementrian Agama kabupaten Rokan Hulu yaitu sebanyak 59 orang.

Sugiyono (2014:85) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2013;23) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering

dilakuakn bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Dengan demikian sampel yang digunakan yaitu sebanyak 59 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1) Data kuantitatif, yaitu data-data berupa angka-angka yang berhubungan dengan penelitian yang penulis teliti dan kaitkan dengan teori-teori yang ada.
2) Data kualitatif, yaitu data-data yang berupa data selain angka-angka yang diperoleh melalui angket atau kuesioner disusun dalam bentuk tabel-tabel dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut dibandingkan dan diinterpretasikan sehingga diperoleh pembahasan yang meliputi data mengenai keadaan dan jumlah pegawai, mengenai sejarah berdirinya organisasi dan data-data lainnya yang mendukung.

3.3.2 Sumber Data

1) Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung dan dari pimpinan beserta pegawai/karyawan yang bekerja pada Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.
2) Data sekunder, yaitu data yang sudah tersusun dan publikasikan dalam bentuk dokumen data yang sudah ada pada bagian secretariat pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang peneliti lakukan adalah :

1) Observasi, dikutip dari penelitian (Sugiyono, 2014:34) "yaitu teknik pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian, juga direncanakan dan dicatat secara sistematis, serta dapat dikontrol keandalan (reliabitas) dan kesahihannya (validitasnya).
2) Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab dengan pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.
3) Kuisioner, yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar peetanyaan secara tertulis yang digunakan untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlakukan sesuai dengan obyek penelitian.

3.5 Definisi Operasional

Untuk mencegah kesalahpahaman dalam mengartikan istilah yang digunakan untuk memperjelas dalam pemahaman teori-teori dalam penelitian ini, maka definisi variabelnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Remunerasi (X1)	Remunerasi adalah semua yang diterima atau dinikmati oleh pekerja : uang tunai, natura,pelayanan,fasilitas,dll dari pemberi kerja senbagai imbalan untuk jasa yang dilakukan mereka (pekerja) (Ruky, 2016:7)	1. Gaji 2. Insentif 3. Benefit 4. Bonus dan komisi 5. Tunjangan Pora (2011:12)
Organizational	*Organizational Citizenship Behaviour* merupkan	1. *Altruesm* 2. *Conscientiousness*

Berlanjut ke halaman 45...

Sambungan tabel 3.1

Citizenship Behaviour (X2)	prilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. Titisari (2014:6)	3. *Civic virtue* 4. *Courtesy* 5. *Sportsmanship* Titisari (2014:7)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Siswanto (2015, hal 15)	1. Ketepatan penyelesian. 2. Kesesuaian jam kerja. 3. Tingkat kehadiran. 4. Kerjasama antar pegawai. Setiawan dan kartika (2014:147)

3.6 Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrument penelitian yang telah digunakan sebagai alat ukur untuk memperoleh data pada penelitian sebelumnya. Instrument penelitian diuji validitas dan reliabilitas oleh para penguji pada penelitian sebelumnya. Alat ukur atau instrument dari penelitian ini adalah angket/kuesioner tertutup. Responden memilih jawaban yang telah disediakan dalam pilihan. kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dan data tentang variabel remunerasi, organizational citizenship behavior dan kinerja pegawai yang akan diuji pengaruhnya.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skor Penilaian Jawaban Responden

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1.	SS (Sanagat Setuju)	5
2.	S (setuju)	4
3.	N (Netral)	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (sangat Tidak Setuju)	1

3.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji instrument digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun merupakan instrument yang benar dapat digunakan sebagai alat ukur atau tidak, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil penelitian. Uji coba instrument pada penelitian ini adalah dengan uji validitas dan reliabilitas.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2011:34). Kuisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nlai **r** hitung pada tabel kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai **r** tabel dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df)=n-k, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya (Ghozali,2011:34)

Cara menguji validitas adalah dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total, dengan menggunakan rumus teknik korelasi produk momen, seperti yang dinyatakan Ridwan (2012:98) sebagai berikut :

$$rxy = \frac{n.(\sum xy)-(\sum y)}{\sqrt{N.\sum x2-(\sum x)2.\sqrt{N}.\sum y2-(\sum y2}}$$

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat menunjukkan pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang valid dan bisa dipercaya. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas yang berbentuk angket atau kuisioner adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien alpha (α) < 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan tidak reliable.
2. Jika koefisien alpha (α) > 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan reliable.
3. Jika hasil uji instrument yang diperoleh reliable, maka dengan demikian seluruh item pernyataan yang ada pada instrument penelitian layak sebagai instrument untuk mengukur variable karna telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas yang direkomendasikan sehingga penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

$$\alpha = \frac{\mathrm{Kr}}{1 + (\mathrm{L} - 1)\mathrm{r}}$$

Dimana :

α = koefisien reliabilities

r = mean korelasi item

k = jumlah variabel

I = bilangan konstan

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik TCR untuk menganalisisa data yang sudah terkumpul. Tingkat Capaian Responden (TCR) suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai. Dalam metode penelitian ini setiap penilaian membuat sebuah "Master Scale" yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan sesuatu sifat tertentu. Untuk penggambaran suatu master scale dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Kriteria Pencapaian Responden

Kriteria	**Tingkat Pencapaian Responden(TCR)**
Sangat Baik	**81%-100%**
Baik	**61%-80,99%**
Cukup Baik	**41%-60,99%**
Kurang baik	**21%-40,99%**
Tidak baik	**0%-20,99%**

Sumber: Sugiyono 2010:78

Sedangkan untuk menghitung nilai TCR masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan cara:

$$TCR=\frac{Rs}{N} \text{ x } 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Data dalam pnelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu metode analisis yang dinyatakan dalam bnetuk angka-angka dan dapat dihitung dengan rusmus statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan SPSS for windows.

Dalam penelitian ini adalah menggunakan peralatan statistic dan untuk analisis data diperlukan ,perhitungan :

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Kemudian untuk dapat mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik sebagai berikut :

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Siti Nurhayati (2019) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel bebas dalam model regresi yang terjadi secara normal. Uji normalitas dalam peelitian ini menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan SPSS 23. Kriteria yang digunakan adalah

membandingkan nilai *Asymp.Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa variabel atau semua variabel bebas. Untuk dapat melakukan uji multikolonieritas dalam model regresi penelitian yang dilakukan akan dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Vriance inflantion factor* (VIF). Yang imaksud dengan *Tolerance* ialah mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena VIF = 1/*tolerance*) serta menunjukkan multikolonieritas yang tinggi.nilai yang umum digynakan adalah nilai *tolerance* diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model Regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan yang lain. Heteroskedasitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untyk semua pengamatan (Ghozali, 2011;139). Pengujian Heterokkedasitas dilakukan dengan metode Glejser yang selanjutnya dilakukan perbandingan antara nilai Sig=t dengan 0,05. Jika Sig-thitung lebih kecil dari 0,05, maka akan terjadi heteroskedasitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan Remunerasi, Organizational Citizenship Behaviour (OCB), dan Kinerja pegawai. Persamaan regresi untuk ketiga predictor adalah dikutip dari teori (Sugiyono, 2014:284) :

$$Y=a+b1X1+b2X2$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X1 = Remunerasi

X2 = Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

b1,2 = Koefisien Regreesi

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi **(R^2)** mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Hozali, 2011:97). Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Nilai **(R^2)** yang lebih kecil berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai () mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji T

Uji ststistik t pada dasar nya menujukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait. Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel x1,x2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

3.7.5.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat apakah independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Apakah F hitung<Ftabel dan H_0 ditolak, tapi jika Fhitung>Ftabel maka H_0 ditolak H_2 diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama x1,x2 berpengaruh terhadap Y.