

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANWIL DJP SUMUT I
MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**MEYLIN YUSISKA TAMBUNAN
NIM : 07 832 0249**



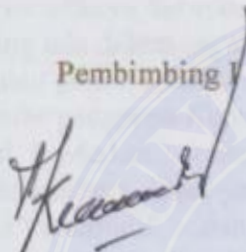
**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N**

UNIVERSITAS MEDAN AREA 2013

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kanwil DJP Sumut I Medan
Nama Mahasiswa : MEYLIN YUSISKA TAMBUNAN
No Stambuk : 07 832 0249
Jurusan : Manajemen

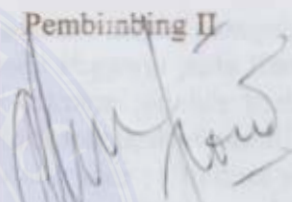
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. Patar Marbur, M.Si)

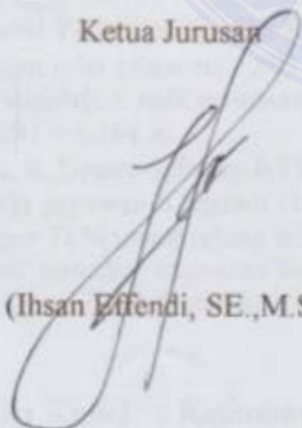
Pembimbing II



(Agustiono, SE., M.Si)


Mengetahui

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE., M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE., M. Ec)

Tanggal Lulus:

2013

ABSTRAK

Meylin Yusiska Tambunan, **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANWIL DJP SUMUT I MEDAN.** (dihawah bimbingan Bapak Drs. Patar Marbun, MSi., sebagai Pembimbing I dan Bapak Agustiono, SE, MSi, sebagai Pembimbing II).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000 : 67). Penilaian pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara baik dan benar, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah : untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil DJP Sumut I Medan.. Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah melalui penelitian kuantitatif. Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah. data kuantitatif. sedangkan sumber data yaitu data primer yaitu data yang merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian. melalui pengamatan, wawancara dan pengisian kuisioner. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi, dan daftar pertanyaan sedangkan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan alat statistik regresi sederhana.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan maka kesimpulan peneliti adalah :

1. Variable bebas x (kepuasan kerja) berpengaruh positif terhadap variable terikat y (kinerja pegawai), hal ini terlihat dari nilai signifikan nilai signifikan $0.00 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 10,127 > t_{tabel} 2,203$. berarti variabel X memberi pengaruh positif terhadap variabel Y, maksudnya jika X naik maka Y akan ikut naik atau sebaliknya.
2. Dengan nilai constanta 1,091 dan nilai dan Beta X sebesar 1,364, hal ini menjelaskan jika variabel X naik memberi pengaruh Y naik sebesar 136% dengan model regresi $Y = 1,091 + 1,364 X$.
3. Nilai R Square sebesar 0,730 mengandung arti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kanwil DJP Sumut I Medan adalah sebesar 73 %. Nilai pengaruh sebesar 73 % mengandung arti bahwa komunikasi efektif memang memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang signifikan. Sedangkan sisanya sebesar 27 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja dan Kanwil DJP Sumut I Medan.

KATA PENGANTAR

Syukur peneliti ucapkan karena peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil DJP Sumut I Medan” sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata I di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Seiama dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak dan sebagai rasa syukur penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, yang selalu memberi motivasi serta Do'a dan atas perjuangan serta pengorbanan moril maupun materil demi keberhasilan ananda. Semoga apa yang ayahanda dan ibunda berikan kepada ananda berguna bagi keluarga, agama dan ananda kelak.
2. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA, sebagai Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendy, SE, MSi, sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Patar Murhun, MSi sebagai Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Agustionu, SE, MSi, sebagai Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Seluruh Bapak Ibu Dosen dan staf pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama di bangku perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan beserta segenap staf dan personil Kanwil DJP Sumut 1 Medan yang telah memberikan izin dan waktu serta data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun sistematika penulisan. Oleh karena itu, dengan senang hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun, untuk perbaikan skripsi ini dimasa yang akan datang. Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, Mei 2013
Penulis

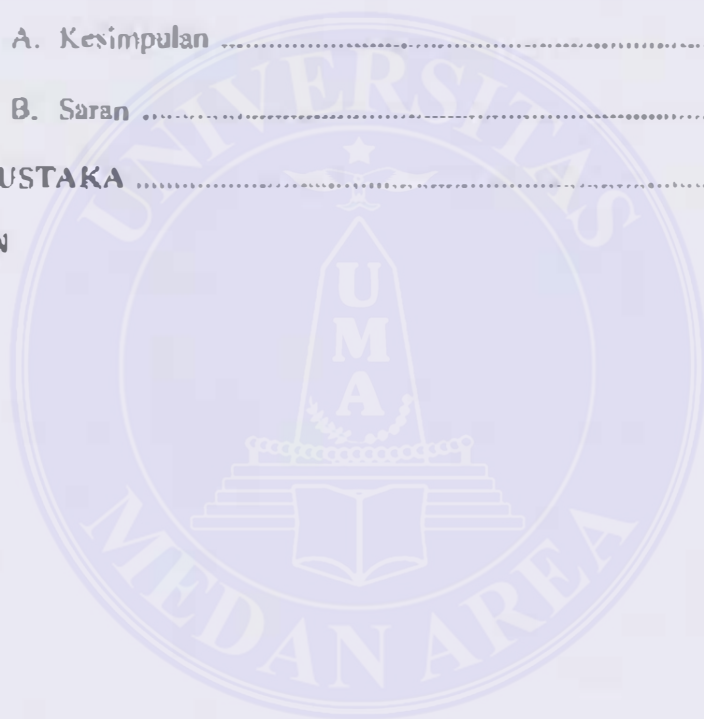
Meylin

Meylin Yusiska Tambunan
NPM : 07 832 0249

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Kepuasan Kerja Karyawan	5
B. Kinerja Karyawan	8
C. Indikator Pengukuran Kinerja	14
D. Kerangka Konseptual	15
E. Hipotesis	16
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	17
B. Populasi dan Sampel	18
C. Defenisi Operasional	19
D. Jenis dan Sumber Data	20

E. Teknik Pengumpulan Data	20
F. Teknik Analisis Data	21
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN KESIMPULAN	
A. Hasil Penelitian	25
B. Pembahasan	47
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	ix
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual.....	15
4.1	Normalitas Model Regresi	48



DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
3.1	Rincian Waktu Penelitian	17
3.2	Instrumen Skala Likert	20
4.1	Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I	35
4.2	Data Pegawai Menurut Tingkat Kepangkatan	36
4.3	Tabulasi Hasil Wawancara Variabel Kepuasan Kerja(X).....	37
4.4	Pernyataan 1 Variabel X	38
4.5	Pernyataan 2 Variabel X	38
4.6	Pernyataan 3 Variabel X	39
4.7	Pernyataan 4 Variabel X	39
4.8	Pernyataan 5 Variabel X	39
4.9	Pernyataan 6 Variabel X	40
4.10	Pernyataan 7 Variabel X	40
4.11	Pernyataan 8 Variabel X	41
4.12	Pernyataan 9 Variabel X	41
4.13	Pernyataan 10 Variabel X	41
4.14	Tabulasi Hasil Wawancara Variabel Kinerja Pegawai (Y)	42
4.15	Pernyataan 1 Variabel Y	43
4.16	Pernyataan 2 Variabel Y	43
4.17	Pernyataan 3 Variabel Y	44
4.18	Pernyataan 4 Variabel Y	44

4.19	Pernyataan 5 Variabel Y	45
4.20	Pernyataan 6 Variabel Y	45
4.21	Pernyataan 7 Variabel Y	45
4.22	Pernyataan 8 Variabel Y	46
4.23	Pernyataan 9 Variabel Y	46
4.24	Pernyataan 10 Variabel Y	47
4.25	Uji Validitas Data Variabel Bebas X	49
4.26	Validitas Data Variabel Bebas X	49
4.27	Uji Validitas Data Variabel Terikat Y	50
4.28	Validitas Data Variabel Terikat Y	50
4.29	Reliabilitas Kepuasan Kerja	51
4.30	Reliabilitas Kinerja Pegawai	51
4.31	Coefficients(a)	52
4.32	Model Summary(b)	53

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja adalah merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan dengan sesama karyawan. Hal yang perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukan merupakan sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan, angan-angan dan cita-cita, dan memiliki dorongan-dorongan hidup tertentu.

Para pegawai sering mengeluh terhadap tugasnya hal ini disebabkan diantaranya adalah faktor kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja yaitu faktor pekerjaan itu sendiri, pengawasan, faktor gaji dan insentif yang dinilai masih rendah, promosi dan hubungan dengan sesama pegawai yang tidak harmonis sehingga menghasilkan kinerja yang tidak optimal.

Kinerja merupakan seberapa besar kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan secara benar. Namun pengukuran kinerja seorang karyawan tidak hanya berdasarkan atas itu, tetapi juga berdasarkan kepada kepedulian atau loyalitas karyawan tersebut pada

perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja dipengaruhi juga pada tingkat produktivitas dan kreativitas dari masing-masing karyawan tersebut tanpa bisa dibuat-buat atau diterka-terka.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000 : 67). Penilaian pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara baik dan benar, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I adalah Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak yang bertanggung jawab langsung kepada Direktorat Jenderal Pajak. Wilayah kerjanya meliputi Kota Medan, Kota Binjai, Kabupaten

DAFTAR PUSTAKA

- Elvira Tjandinegara. 2010. **Pengaruh Faktor-faktor Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Gajaco Utama di Makassar**. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Atmajaya, Makassar.
- Iathoni. Abdurahmat, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Rineka Cipta. Jakarta.
- Fabmi. Irbahm, 2010, **Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi**. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Handoko, T. Hari, 2008, **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**, edisi kedua, Penerbit : BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawijaya. Adam Ibrahim. 2010. **Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi**. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Manguoegara Anwar Prabu, 2005, **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007, **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat. 2005. **Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, PT Mandar Maju, Bandung.
- Rivai. Veitozal 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Edisi Pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian P. Sondang, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta. Bandung.
- Supriyono. Aclunad Sani, 2010, **Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : UIN Maliki Press, Malang.
- Triguno, 2004. **Budaya Kerja**, PT Golden Terayon Press, Jakarta.
- Tim Penyusun. 2008. **Pedoman Penulisan Skripsi**. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.